



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ 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

Исследование мотивации к профессиональной деятельности у студентов
педагогического ВУЗа
Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы бакалавриата
«Психология образования»

Проверка на объем заимствований:

67,23 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«24» 04 2017 г.

зав. кафедрой ТиПП

Кондратьева О.А.

Выполнила:

студентка группы ЗФ-410/099-4-1

Рукавишников Анастасия Витальевна

Научный руководитель:

к.псх.н., доцент кафедры ТиПП

Шаяхметова Валерия Каусаровна

Челябинск

2017

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Глава 1 Формирование мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа психолого-педагогическая проблема	
1.1. Феномен мотивации в теоретических исследованиях	6
1.2. Возрастные особенности проявления мотивации у студентов к профессиональной деятельности	16
1.3. Модель формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа	25
Глава 2 Организация опытно-экспериментального исследования изучения особенностей мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа	
2.1. Этапы, методы и методики исследования	33
2.2. Характеристика выборки, анализ результатов формирующего эксперимента	40
Глава 3 Опытное-экспериментальное исследование психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа	
3.1 Программа психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа	48
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования	54
3.3 Рекомендации педагогам и студентам по формированию мотивации к профессиональной деятельности	61
Заключение	72
Список литературы	76
Приложение	83

ВВЕДЕНИЕ

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

В профессиональном развитии будущего педагога важным аспектом является формирование у него мотивации к профессионально-педагогической деятельности. Мотивация служит внутренней движущей силой профессионализации личности студента, его саморазвития и самореализации в профессионально-педагогической сфере.

Мотивация студентов является одной из самых сложных педагогических проблем настоящего. Во время огромного объема информации, предоставляемого такими источниками, как: СМИ, социальные сети, интернет, становится очень сложным мотивировать студента к обучению, систематической работе, поиску новой и достоверной информации, использованию ее как учебной деятельности, так и в повседневной жизни.

В этой связи необходима работа по поиску путей формированию мотивации студентов, чтобы их обучение было максимально эффективным как для отдельно взятого студента, так и для общества в целом.

Одними из важнейших компонентов педагогической деятельности является мотивационный комплекс личности: мотивация учебной и профессиональной деятельности, мотивация успеха и боязнь неудачи, факторы привлекательности профессии для студентов, обучающихся в педагогическом вузе.

Правильное выявление профессиональных мотивов, интересов и склонностей является важным прогностическим фактором удовлетворенности профессией в будущем. Отношение к будущей профессии, мотивы её выбора являются чрезвычайно важными

компонентами, обуславливающими успешность профессионального обучения. В настоящее время в науке не выработан единый подход к проблеме мотивации поведения человека, нет устойчивой терминологии, чётко не сформулированы основные понятия. Особенно малоизученной оказалась структура профессионально-педагогической мотивации у студентов в процессе подготовки специалиста в вузе.

Цель исследования: теоретически и эмпирически исследовать психолого-педагогическое формирование профессиональной мотивации у студентов педагогического ВУЗа.

Объект исследования: мотивация к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа.

Предмет исследования: формирование мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа.

Гипотеза исследования: предполагаем, что мотивация студентов педагогического ВУЗа изменится при проведении психолого-педагогической программы формирования.

Задачи исследования:

1. Изучить феномен мотивации у студентов в психолого-педагогической литературе;
2. Дать характеристику возрастным особенностям мотивации у студентов;
3. Составить модель психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа;
4. Определить этапы, методы и методики исследования;
5. Охарактеризовать выборку исследования; проанализировать результаты исследования;
6. Разработать программу формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа;

7. Проанализировать полученные результаты опытно-экспериментального исследования формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа;

8. Разработать рекомендации для педагогов и студентов, направленных на формирование мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа, разработать технологическую карту внедрения.

Методы и методики, используемые в исследовании:

1. Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы, моделирование, целеполагание.

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование, метод математической статистики.

Исследование проводилось по следующим методикам:

1. Методика диагностики учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А.Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой.

2. Диагностика мотивов профессиональной деятельности специалистов Т.Н. Францева.

3. Самооценка профессионально – педагогической мотивации Н.П.Фетискин.

Метод математической статистики Т-критерий Вилкоксона.

База исследования: г. Челябинск, Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет (ЮУрГГПУ), факультет психологии, студенты 1 курса в количестве 30 человек.

Глава 1. Формирование мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза психолого-педагогическая проблема

1.1. Феномен мотивации в теоретических исследованиях

Проблемы мотивации профессиональной деятельности исследовали: Л.С. Выготский, Ф. Герцберг, Э. Ф. Зеер, Е. А. Климов, Д. Макклелланд, А.К.Маркова, А. Маслоу, К. Муздыбаев, С. Д. Смирнов, В. А. Ядов и др. [23, 31, 38, 46, 56].

Профессия, по определению Э. Ф. Зеера — социально ценная область приложения физических и духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда необходимые средства для существования и развития [31, с. 120].

Профессиональная деятельность, по определению А. К. Марковой, — это социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности [48, с. 109].

Анализ и совершенствование любой деятельности человека неразрывно связан с ее мотивами.

Мотив, по Е. П. Ильину, — психологическое интегральное образование, включающее в себя и потребность, и идеальную цель, и побуждение, и намерение, побуждающее человека к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием, а мотивацию как сознательное формирование мотива в качестве первой ступени преднамеренного (волевого) акта. Общее системное представление мотивационной сферы человека позволяет исследователям классифицировать мотивы [33, с. 41].

В общей психологии виды мотивов (мотивации) поведения (деятельности) разграничиваются по разным основаниям, например, в зависимости:

а) от характера участия в деятельности (А.Н. Леонтьев): понимаемые, знаемые и реально действующие мотивы [цит.по 24, с. 19];

б) от времени (протяженности) обусловливания деятельности: далекая – короткая мотивация, по Б.Ф. Ломову [цит. по 25, с. 51];

в) от социальной значимости: социальные – узколичностные, по П.М. Якобсону [цит.по 46, с. 77];

г) от факта включенности в саму деятельность или находящихся вне ее: широкие социальные мотивы и узколичностные мотивы, по Л.И. Божович [12,с.92];

д) мотивы определенного вида деятельности, например, учебной деятельности, и т. д.

По С.Д. Смирнову, мотивы, связанные с трудовой деятельностью человека, можно разделить на три группы [цит.по 39, с. 102]:

- мотивы трудовой деятельности;
- мотивы выбора профессии;
- мотивы выбора места работы.

Конкретная деятельность определяется в конечном итоге всеми этими мотивами (мотивы трудовой деятельности ведут к формированию мотивов выбора профессии, а последние ведут к мотивам выбора места работы).

К основным побудительным причинам, заставляющим человека заниматься трудом, можно отнести [59, с. 104]:

- побуждения общественного характера. Это и осознание необходимости приносить пользу обществу, это желание оказывать помощь другим людям (что может проявляться в обучении детей, в лечении больных, в защите своего отечества и т. д.), общественная установка на необходимость трудовой деятельности, нежелание прослыть тунеядцем.
- получение определенных материальных благ для себя и семьи: зарабатывание денег для удовлетворения материальных и духовных потребностей;

- удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации: человек не может быть бездеятельным по своей природе, а природа его такова, что он — не только потребитель, но и созидатель. В процессе созидания он получает моральное удовлетворение от творчества. К этой же группе относится и мотив, связанный с удовлетворением потребности в общественном признании, в уважении со стороны других.

Общие мотивы трудовой деятельности реализуются в конкретных профессиях.

Сознательный выбор профессии происходит с ориентацией человека на имеющиеся у него социальные ценности. Если главным для человека является общественный престиж, то профессия выбирается исходя из существующей моды, престижности профессии в обществе [62, с.47].

Профессиональное самоопределение начинается в детстве, а заканчивается в ранней юности. Профессиональное самоопределение – важная составная часть общего самоопределения личности, это определение себя в профессиональной деятельности, направленность на профессиональное будущее.

Процесс профессионального самоопределения, по В.Г. Асееву, – это меняющиеся и усложняющиеся с возрастом действия подрастающего человека, направленные на самопознание и самооценку собственных способностей и ценностных ориентаций, на понимание степени соответствия собственных способностей и ценностных ориентаций [2, с. 49]. желаемой профессии, на развитие у себя способностей и возможностей. Этот процесс обусловлен социальной ситуацией развития на каждом этапе онтогенеза.

По мнению Е. А. Климова существует 8 «углов ситуации выбора профессии» [38, с. 204]: позиция старших членов семьи; позиция товарищей, друзей (сверстников); позиция учителей, школьных педагогов, классного руководителя; личные профессиональные планы; способности;

уровень притязаний на общественное признание; информированность о профессии; - склонности и интересы.

М. Х. Титма создал следующую модель ценностных ориентаций: [цит. по 41, с.42]:

1) фактор 1. Материальный. Материальные возможности, обеспеченной будущее, признание друзей;

2) фактор 2. Самоутверждение. Реализовать способности, самосовершенствоваться;

3) фактор 3. Польза обществу, польза народному хозяйству.

По данным Г.М. Мкртчян, А.Е. Чиркиной, для детей рабочих и служащих характерно следующее распределение мотивов выбора профессии соответственно [44, с. 103]: престиж профессии, оплата труда, широта применения способностей.

В рамках выбора места работы речь идет о «внешних» и «внутренних» факторах (мотиваторах), которые рассматриваются человеком в процессе принятия решения о выборе того или иного [39, с. 109].

Как правило, это касается оценки внешней ситуации, своих возможностей и состояния, соответствия выбираемой работы профессии, своим интересам и склонностям.

Оценка внешней ситуации (положительных и отрицательных производственных факторов) включает в себя: величину заработной платы, льготы, предоставляемые работающим на данном предприятии; близость к дому, удобство транспортного сообщения; эстетику места работы и наличие вредного производства; одно-двух-или трехсменность, наличие твердого или свободного графика работы; надежность и престиж фирмы, компании; меру ответственности; возможность одновременно с работой учиться в вузе; психологический климат в коллективе, систему поощрений и наказаний (штрафов и т. п.).

Оценка своих возможностей включает: состояние здоровья, наличие способностей к данной работе и профессионально важных качеств, уровень

образования, склонность к работе без стрессов, в свободном ритме или к монотонной работе с заданным темпом.

Оценка выбираемого места работы с учетом интересов касается возможности продвижения на данном предприятии или в учреждении по «служебной лестнице», руководящей работы, профессионального роста, проявления личной инициативы и выдумки (творчества) и т. п.

Упрочение мотивов зависит от удовлетворенности работающих многими факторами трудовой деятельности [69, с. 113].

По мнению М. Мескона, существуют два подхода к изучению теорий мотивации профессиональной деятельности [цит. по 32, с. 74].

Первый подход основывается на исследовании содержательной стороны теории мотивации. Такие теории базируются на изучении потребностей человека, которые и являются основными мотивами их проведения, следовательно, и деятельности. К сторонникам такого подхода можно отнести американских психологов Абрахама Маслоу, Фредерика Герцберга и Дэвида Мак – Клелланда [1, 46, 57].

Согласно теории А. Маслоу в основе поведения лежат потребности человека, которые можно разделить на пять групп [49, с.34]:

1) физиологические потребности, необходимые для выживания человека: в еде, в воде, в отдыхе и т. д.;

2) потребности в безопасности и уверенности в будущем – защита от физических и других опасностей со стороны окружающего мира и уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворяться и в будущем;

3) социальные потребности – необходимость в социальном окружении, в общении с людьми, поддержке;

4) потребности в уважении, в признании окружающих и стремлении к личным достижениям;

5) потребность самовыражения, т. е. потребность в собственном росте и в реализации своих потенциальных возможностей.

Первые две группы потребностей первичные, а следующие три – вторичные. Согласно теории Маслоу все эти потребности можно расположить в строгой иерархической последовательности в виде пирамиды, в основании которой лежат первичные потребности, а вершиной являются вторичные [49, с.67].

В поведении человека более определяющим является удовлетворение потребностей сначала низких уровней, а затем, по мере удовлетворения этих потребностей, становятся стимулирующим фактором и потребности более высоких уровней.

Важная составляющая работы руководителя заключается в том, чтобы тщательно наблюдать за своими подчиненными, своевременно выяснять, какие активные потребности движут каждым из них, и принимать решения по их реализации с целью повышения эффективности работы сотрудников.

С развитием экономических отношений и совершенствованием управления значительная роль в теории мотивации отводится потребностям более высоких уровней. Представителем этой теории является Дэвид Макклелланд [46]. Согласно его утверждению структура потребностей высшего уровня сводится к трем факторам: стремлению к успеху, стремлению к власти, к признанию. При таком утверждении успех расценивается не как похвала или признание со стороны коллег, а как личные достижения в результате активной деятельности, как готовность участвовать в принятии сложных решений и нести за них персональную ответственность. Стремление к власти должно не только говорить о честолюбии, но и показывать умение человека успешно работать на разных уровнях управления в организациях, а стремление к признанию – его способность быть неформальным лидером, иметь свое собственное мнение и уметь убеждать окружающих в его правильности [там же].

Согласно теории Макклелланда люди, стремящиеся к власти, должны удовлетворить эту свою потребность и могут это сделать при занятии определенных должностей в организации [там же].

Управлять такими потребностями можно, подготавливая работников к переходу по иерархии на новые должности с помощью их аттестации, направления на курсы повышения квалификации и т. д.

Фредерик Герцберг создал двухфакторную модель, которая показывает удовлетворенность работой [цит. по 39].

- Первая группа факторов (гигиенические факторы: политика фирмы и администрации, условия работы, заработок, межличностные отношения, степень непосредственного контроля над работой) связана с самовыражением личности, ее внутренними потребностями, а также с окружающей средой, в которой осуществляется сама работа.

- Вторая группа факторов мотивации (успех, продвижение по службе, признание и одобрение результата, высокая степень ответственности, возможность творческого и делового роста) связана с характером и сущностью самой работы. Руководитель здесь должен помнить о необходимости обобщения содержательной части работы.

Таким образом, содержательные теории мотивации базируются на исследовании потребностей и выявлении факторов, определяющих поведение людей.

Второй подход к мотивации базируется на процессуальных теориях. Здесь говорится о распределении усилий работников и выборе определенного вида поведения для достижения конкретных целей. К таким теориям относятся теория ожиданий, или модель мотивации по В. Вруму, теория справедливости и теория, или модель, Портера – Лоулера [47, с.90].

Согласно теории ожиданий не только потребность является необходимым условием мотивации человека для достижения цели, но и выбранный тип поведения.

Процессуальные теории ожидания устанавливают, что поведение сотрудников определяется поведением [29]:

1) руководителя, который при определенных условиях стимулирует работу сотрудника;

2) сотрудника, который уверен, что при определенных условиях ему будет выдано вознаграждение;

3) сотрудника и руководителя, допускающих, что при определенном улучшении качества работы сотруднику будет выдано определенное вознаграждение;

4) сотрудника, который сопоставляет размер вознаграждения с суммой, которая необходима ему для удовлетворения определенной потребности.

Сказанное означает, что в теории ожидания подчеркивается необходимость в преобладании повышения качества труда и уверенности в том, что это будет отмечено руководителем, что позволяет ему реально удовлетворить свою потребность.

Исходя из теории ожиданий можно сделать вывод, что работник должен иметь такие потребности, которые могут быть в значительной степени удовлетворены в результате предполагаемых вознаграждений. А руководитель должен давать такие поощрения, которые могут удовлетворить ожидаемую потребность работника.

Л. Портер и Э. Лоулер ввели три переменные, которые влияют на размер вознаграждения: затраченные усилия, личностные качества человека и его способности и осознание своей роли в процессе труда. Элементы теории ожидания здесь проявляются в том, что работник оценивает вознаграждение в соответствии с затраченными усилиями и верит в то, что это вознаграждение будет адекватно затраченным им усилиям. Элементы теории справедливости проявляются в том, что люди имеют собственное суждение по поводу правильности или неправильности вознаграждения по сравнению с другими сотрудниками и соответственно степень удовлетворения. Отсюда важный вывод о том, что именно результаты труда являются причиной удовлетворения сотрудника, а не наоборот [цит. по 50, с. 16].

Среди отечественных ученых наибольших успехов в разработке теории мотивации достигли Л. С. Выготский и его ученики А. Н. Леонтьев и Б.Ф.Ломов [23, 42, 45].

Они исследовали проблемы психологии на примере педагогической деятельности. Теория Выготского утверждает, что в психике человека имеются два параллельных уровня развития – высший и низший, которые и определяют высокие и низкие потребности человека и развиваются параллельно. Это означает, что удовлетворение потребностей одного уровня с помощью средств другого невозможно [23, с. 103].

Например, если в определенный момент времени человеку требуется удовлетворение в первую очередь низших потребностей, срабатывает материальное стимулирование. В таком случае реализовать высшие потребности человека можно только нематериальным путем.

Л. С. Выготский сделал вывод о том, что высшие и низшие потребности, развиваясь параллельно и самостоятельно, совокупно управляют поведением человека и его деятельностью [там же].

В исследовании, проводившемся в 60-х годах под руководством В.А.Ядова и А. Г. Здравомыслова, показано также изменение роли мотивационных факторов при увеличении стажа у рабочих [цит. по 45, с.51].

Для молодого рабочего (до 30 лет) самыми важными факторами, определявшими степень удовлетворенности работой, являлись возможность продвижения по работе и разнообразие труда. У рабочих старше 30 лет эти два мотиватора также занимают первое место, но они поменялись местами.

С возрастом повышается роль санитарно-гигиенических условий труда, человек становится более чувствительным к недостатку комфорта. В то же время взаимоотношения с администрацией становятся для рабочих старше 30 лет менее значимыми, что можно объяснить повышением их престижа как профессионалов.

Показано, что для мужчин более важны содержание и общественная значимость работы, ее разнообразие, творческие возможности, какая выпускается продукция; они в большей степени осознают социальную значимость своего труда. Для женщин важнее взаимоотношения в

коллективе, условия труда, размер заработка (Н.Ф. Наумова и М.А.Слюсарянский; и др.) [цит. по 48, с. 74].

К. Муздыбаев, изучая мотивы ответственного отношения работников к своему труду, выявил, что самыми сильными из них являются желания не подвести своих товарищей, не сорвать производственный план и больше заработать [56, с. 121].

В меньшей степени влияют на ответственное отношение к труду такие мотивы, как потребность получить удовлетворение от видимых результатов своего труда, а также реализовать свои способности, склонности, поднять престиж профессии и предприятия, избежать порицания, взысканий.

Возрастные различия в мотивах, побуждающих рабочих ответственно выполнять свою работу, практически отсутствовали. Исключение составил лишь мотив «потребность в удовлетворении от результатов своего труда», который более свойствен лицам до 30 лет [33, с. 124].

Таким образом, под мотивом в теоретических исследованиях понимается психологическое интегральное образование, включающее в себя и потребность, и идеальную цель, и побуждение, и намерение, побуждающее человека к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием, а мотивацию как сознательное формирование мотива в качестве первой ступени преднамеренного (волевого) акта. трудовая деятельность, профессиональная деятельность обуславливаются достаточно широким спектром мотивов: от выбора профессии до предпочтений, связанных с определенными условиями труда. С возрастом значимость побудительной силы того или иного мотива может меняться.

1.2. Возрастные особенности проявления свойств мотивации у студентов к профессиональной деятельности

Проблемы мотивации студентов исследовали: О. В. Андрианова, В.Г.Асеев, Н. А. Бакшаева, М. Г. Барковская, А. А. Вербицкий, О. В. Виштак, В.В. Белоус, О. Богославская, И. Г. Бородаева, А. Г. Бугрименко, В.И.Долгова, Д. Л. Меламед, А. Н. Панова, В. С. Собкин, С. Э. Хузеева и др.

Профессиональная мотивация студентов, по определению Н.А.Бакшаевой — один из видов мотивации, который формируется и развивается в процессе вузовского обучения [3, с. 24].

По И.Г. Бородаевой, профессиональная мотивация выступает внутренним движущим фактором развития профессионализма и личности, так как только на основе высокого уровня её сформированности возможно эффективное развитие профессиональной образованности и культуры личности [цит. по 11, с. 3].

Мотивационно-потребностные компоненты учебной и учебно-профессиональной деятельности изучались в работах многих отечественных и зарубежных исследователей [14, с.5].

По А. К. Марковой, мотивация учебно-профессиональной деятельности студента может быть представлена как соотнесение целей, которые он стремится достигнуть, и внутренней активности его личности. Высокая мотивированность студента выражается в принятии им целей и задач обучения как личностно значимых и необходимых [48, с. 116].

В структуру профессиональной мотивации учения, Б.П. Бахареву, входят внутренние и внешние мотивы субъектов учения [6, с. 66].

Мотив, сформированный под воздействием факторов, связанных с учебной деятельностью, является внутренним. Внутренняя мотивация (интринсивная) представляет собой конструкт, описывающий такой тип детерминации деятельности, когда иницирующие и регулирующие ее факторы происходят изнутри личности и внутри самой деятельности [5,с.70].

Внутренне мотивированная деятельность учения не имеет других поощрений, кроме самой активности, поэтому является самоцелью, а не служит средством для реализации другой цели. Она переживается субъектом деятельности как состояние радости, удовольствия и удовлетворения от самого процесса учения [3, с. 71].

К внутренним мотивам учения студентов в ВУЗе, по О. Богословской, относятся широкие познавательные мотивы и мотивы самообразования. Они возникают в ходе самостоятельной познавательной деятельности, ориентированы на овладение новыми знаниями, непрерывную познавательную активность, инициативу, стремление к компетентности, самостоятельности, тем самым обеспечивают способность студентов преодолевать возникающие трудности в процессе обучения [11, с. 45].

Мотив, сформированный под воздействием побудителей, непосредственно не связанных с учебной деятельностью является внешним. Внешняя мотивация (экстринсивная), по О. Богословской, представляет собой конструкт для описания причин проявления деятельности в тех ситуациях, когда факторы, которые ее образуют и регулируют, находятся вне субъекта деятельности и вне процесса деятельности [там же 11, с. 46].

Мотив является внешним, если главной причиной деятельности учения становится получение каких-либо поощрений за пределами самого процесса учения. Внешние мотивы составляют мотивацию заданного и стихийного учения, основанную на действиях, которые студенту задали выполнить, а результатом являются исполнительские действия. К внешним мотивам относятся узкие учебно-познавательные мотивы, получение стипендии, диплома, подчинение требованиям преподавателя или родителей, получение похвалы, признания сокурсников [9, с. 47].

У студента в университете происходит смена видов учебной деятельности от учебно-познавательной к учебно-исследовательской, а затем учебно-профессиональной, что приводит к мотивационным изменениям [35, с. 21].

Начало студенческой жизни всегда сопровождается противоречиями и ломкой привычных жизненных представлений. Большое число исследователей (Н.Г. Багдасарьян, О.О. Виштак, Л.В. Кансузян, Р.К. Малинаускас, А.А. Немцов, С.Г. Павлова, Л.М. Хабаева и др.) с высокой степенью статистической достоверности доказывают, что высокий уровень адаптивности к обучению в вузе и успешность освоения личностью основ профессиональной деятельности релевантны внутренней профессиональной мотивации с широкими познавательными мотивами [6,с.135].

При этом констатируется, что отличия в мотивации наблюдаются у студентов даже одного вуза, но различных курсов, факультетов и специальностей, а, чаще всего, носят сугубо индивидуальный характер [17,с.136].

Формирующаяся в системе вузовского образования профессиональная мотивация личности представляет собой совокупность потребностей, отношений, интересов, удовлетворяемых посредством выполнения учебных задач и побуждающих личность к изучению будущей профессиональной деятельности.

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

Н.А. Бакшаева и А.А. Вербицкий отмечают, что в науке «открытой остается проблема выявления психологических механизмов динамического взаимодействия познавательных и профессиональных мотивов, их взаимных трансформаций в процессе перехода от учебной деятельности студента к профессиональной деятельности специалиста к моменту окончания вуза» [3,20 ,с. 102].

Социологические и психологические исследования, проведенные в различных вузах страны, показывают, что доля студентов, у которых в

качестве ведущих мотивов учебно-познавательной деятельности выступают познавательный (интерес к знаниям) и профессиональный (желание в совершенстве овладеть будущей специальностью), невелика: в различных выборках она составляет от 8% до 38% (в зависимости от профиля вуза, населенного пункта, специальности, пола респондентов и т. п.) [1].

Эти результаты говорят о том, что познавательный и профессиональный мотивы пока не выступают в качестве ведущих мотивов самостоятельной работы студентов в массовом масштабе.

По Г.В. Беляевой, нередко реально действующими оказываются другие мотивы, которые, в отличие от названных двух, совершенно не связаны с содержанием изучаемого материала и целями профессионализации (соображения престижа, карьеры, стремление избежать отрицательных последствий за невыполнение заданий и т. п.). Такие мотивы не могут выступить основой полноценной и ответственной работы студентов [9, с. 13].

По А.Н. Пановой, в ходе обучения в вузе разные курсы решают различные задачи. На первом курсе стоят задачи приобщения бывшего абитуриента к студенческим формам коллективной жизни: у первокурсника отсутствует дифференцированный подход к своим ролям [62, с. 47].

Второй курс – это период самой напряженной учебной деятельности студентов. В жизнь второкурсников интенсивно включены все формы обучения. Студенты получают общую подготовку, формируются свои широкие культурные запросы и потребности. Процесс адаптации к данной среде в основном завершен.

Третий курс – начало специализации, укрепление интереса к научной работе как отражение дальнейшего развития и углубления профессиональных интересов студентов. Настоятельная необходимость в специализации (формы становления личности в вузе в основных чертах определяются фактором специализации) зачастую приводит к сужению сферы разносторонних интересов личности.

Четвертый курс – перспектива скорого окончания вуза – формирует четкие практические установки на будущий род деятельности. Проявляются новые, становящиеся все более актуальными ценности, связанные с материальным и семейным положением, местом работы и др. Студенты постепенно отходят от коллективных форм жизни вуза.

С.Э. Харзеевой и соавторами отмечено, что для студентов как второго, третьего, так и четвертого курсов характерна склонность к профессиональной деятельности в сфере умственного труда (склонность к умственной деятельности)[цит. по 43, с.77].

В результате исследования особенностей профессиональной мотивации установлено, что большинство студентов второго курса ориентируются в своем поведении на мотивы самоутверждения в труде, а студенты третьего и четвертого курсов руководствуются уже мотивами профессионального мастерства [53, с. 78].

По данным авторов, у большинства студентов проявляется положительная динамика развития профессионального самосознания, постепенно (от младших курсов к старшим) происходит переход от мотивов самоутверждения в интеллектуальной деятельности к мотивам достижения профессионального мастерства.

Большое значение для успешности вузовского образования имеет факт доминирования в мотивационном профиле студента преимущественно внешней или внутренней учебно-профессиональной мотивации. Так, например, исследование В. В. Белоус показало, что учебно-профессиональная деятельность внутренне и внешне мотивированных студентов педагогического вуза существенно различается [7, с. 96].

Преимущественно внутренне мотивированные студенты более погружены, включены в учебный процесс. Для них характерна мотивация самоопределяемой деятельности: они более активны, сознательны, произвольны в планировании своего профессионального образования. Они

уделяют равное внимание как общеобразовательным, так и узкопрофессиональным предметам.

Студенты с преобладанием внешней мотивации в меньшей степени произвольны в организации учебного процесса, меньше погружены в учебную деятельность, поскольку ими движут не столько познавательные или профессиональные мотивы, сколько внешние по отношению к процессу и результату учебной деятельности факторы.

По мнению Д. Л. Маламед, в структуре учебно-профессиональной мотивации студентов, помимо профессиональных мотивов, непосредственно связанных с приобретением средств профессиональной деятельности, могут выделяться различные сопутствующие профессионализации учащихся мотивы, имеющие для них большое значение. В зависимости от психологических и социально-психологических характеристик учащихся, соотношение структурных элементов в профиле учебно-профессиональной мотивации студентов может быть различным [52, с. 15].

Учебно-профессиональная мотивация студентов в значительной мере определяется также и социально-психологическими факторами их профессионального становления, прежде всего, – особенностями взаимоотношений субъектов образовательного процесса (студентов, преподавателей, представителей администрации) [31, с.9].

Так, О.В. Андрианова, Е.Л. Козуб, Я.Л. Коломинский, Ю.М.Кондратьев, А.С. Чернышев отмечают высокую референтность для членов студенческой группы как межличностных отношений, так и группы в целом [1, с.33].

А.Э. Варчев считает, что эффективное функционирование студенческой группы зависит от психологического самочувствия ее членов, т. е. прежде всего – от развитости и благополучия системы неформальных внутригрупповых взаимосвязей [18, с. 76].

По данным Д.А. Меламед, учебно-профессиональная мотивация первокурсников, в отличие от старшекурсников, характеризуется

выраженной эмоциональностью и противоречивостью составляющих ее компонентов. Третьекурсники чаще, чем студенты I и IV курсов, проявляют сниженную учебно-профессиональную мотивацию и руководствуются внешними по отношению к своему профессиональному становлению целями и мотивами образования [52, с. 10].

В диссертационном исследовании Д.А. Меламед рассматривал особенности профессиональной мотивации студентов с разными статусами. В ходе исследовательской работы было выявлено, что чем выше интегральный статус студентов, тем в целом выше мотивация учебно-профессиональной деятельности.

В мотивационном профиле высокостатусных и низкостатусных студентов преобладает направленность на самореализацию, у среднестатусных — коммуникативные мотивы. Особенно интенсивно проявленными с повышением статуса оказываются мотивы самореализации, затем профессиональные. Выраженность учебно-познавательных мотивов имеет тенденцию к снижению по сравнению с профессиональными и мотивами самореализации практически у всех студентов. При этом у девушек в большей степени, чем у юношей, выражены профессиональные, учебно-познавательные и социальные мотивы, а у юношей — мотивы творческой самореализации.

Отдельного внимания заслуживает проблема мотивации студентов педагогических ВУЗов.

Педагогическая деятельность, по определению В.С. Собкина, — это вид профессиональной деятельности, содержанием которой является обучение, воспитание, образование, развитие обучающегося [цит. по 40,с.29].

Своим происхождением учительская профессия связана с обособлением образования в особую социальную функцию, когда в структуре общественного разделения труда сформировался специфический тип деятельности, назначение которой - подготовка подрастающих

поколений к жизни на основе приобщения их к ценностям человеческой культуры.

Многие авторы определяют педагогическую деятельность учителя как воспитывающее и обучающее воздействие учителя на ученика, направленное на его личностное, интеллектуальное и деятельностное развитие, одновременно выступающее как основа его саморазвития и самосовершенствования.

М.Г. Барковская, А.К. Осин исследовали особенности профессиональной мотивации у студентов педагогических ВУЗов [4, с. 129].

По данным авторов, с первого курса ко второму – третьему идет снижение количества студентов, считающих, что педагогическая профессия дает возможность удовлетворить потребность в общении, социальном признании, самореализации и познании. Начиная с четвертого курса, количество таких студентов резко возрастает и в основном имеет тенденцию к увеличению на пятом курсе.

Достаточно большое количество студентов первого и второго курсов отмечают, что в процессе обучения в вузе их отношение к профессии педагога улучшается [4, с. 130].

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 40, с. 75].

Наиболее значимыми мотивами для поступления студентов в педагогический вуз являются следующие мотивы: желание получить высшее образование, интерес к профессии [36, с. 41].

Среди реально действующих мотивов учебной деятельности студентов педагогических специальностей автор выделяет следующие мотивы учения:

мотив приобретения глубоких и прочных знаний и интеллектуальное удовлетворение.

Среди профессиональных мотивов с высокими показателями выделена следующая группа мотивов: самосовершенствование, самореализация, получение интересной работы.

В начале обучения у студентов педагогических ВУЗов ведущими являются реально действующие мотивы. При этом первые два года являются сензитивными для формирования устойчивости мотивации учения на последующих этапах обучения [39, с.50].

Мотивы поступления в вуз остаются стабильными на протяжении всего процесса обучения, то есть мотивы абитуриента составляют базу и постоянно присутствующий фон для развития дальнейшей мотивации учения.

На 3 курсе доминирует прагматический мотив – желание студентов работать в коммерции (бизнесе).

На 4 курсе – мотив стремления к педагогическому самосовершенствованию.

На пятом курсе низкий процент выраженности имеет ведущий мотив учения – «нравится общение с детьми», а также мотивы, связанные с учебным благополучием, положительной оценкой обучения со стороны преподавателей [36, с. 58].

Четвертый курс обучения является потенциалом для сохранения стабильности мотивации учения на завершающем этапе, так как и реально действующие мотивы, и профессиональные мотивы на пятом курсе снижаются.

Таким образом, профессиональная мотивация студентов – это сложное и многоуровневое образование. Наблюдается определенная динамика в выраженности побудительной силы и в иерархии мотивов на протяжении процесса обучения. Учебно-профессиональная мотивация первокурсников, в отличие от старшекурсников, характеризуется выраженной эмоциональностью и противоречивостью составляющих ее компонентов.

Третьекурсники чаще, чем студенты I и IV курсов, проявляют сниженную учебно-профессиональную мотивацию и руководствуются внешними по отношению к своему профессиональному становлению целями и мотивами образования

1.3. Модель психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза

Как бы хорошо ни был организован процесс обучения, если студент не мотивирован к учебной работе и будущей профессиональной деятельности, то процесс и результат обучения не будут успешными. Педагоги могут выбирать самые современные и эффективные формы и методы обучения, организовать интерактивное взаимодействие, но для немотивированного студента не будет разницы между такой прогрессивной деятельностью педагогов и скучным и монотонным чтением лекции. Отсутствие мотивации не даст студенту полноценно воспринимать учебный материал, но и становиться хорошим специалистом по окончании вуза, ведь «в современном мире инновационных технологий уровень профессионализма оказывает влияние на конкурентоспособность и уровень жизни человека в целом».

Дерево целей - это структурированный иерархический перечень целей организации, в котором цели более низкого уровня подчинены и служат для достижения целей более высокого уровня.

Дерево целей — структурированная, построенная по иерархическому принципу совокупность целей программы, плана, в которой выделены: генеральная цель; подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней [26].

При построении «дерева целей» его формирование идет по методу «от общего к частному». Прекращение декомпозиции цели на более мелкие

прекращается в тот момент, когда дальнейший процесс является нецелесообразным в рамках рассмотрения главной цели.

Соответственно, наверху находится главная, генеральная цель организации. Поскольку достижение генеральной стратегической цели организации является достаточно сложной задачей, то производят декомпозицию цели - разложение цели на несколько более мелких целей, совокупное достижение которых приводит к достижению основной цели. Далее процесс повторяют для каждой более мелкой цели нижнего уровня до тех пор, пока в результате декомпозиции цель не станет достаточно простой, чтобы быть достижимой, реалистичной и возможной для исполнения точно в соответствии с содержанием и в запланированное время [25].

Этот метод сам по себе является всего лишь стратегией достижения поставленной главной задачи. Сам результат использования этой методики зависит от исполнителя.

При построении «дерева целей» его проектирование идет по методу «от общего к частному». Прекращение декомпозиции цели на более мелкие прекращается в тот момент, когда дальнейший процесс является нецелесообразным в рамках рассмотрения Главной цели.

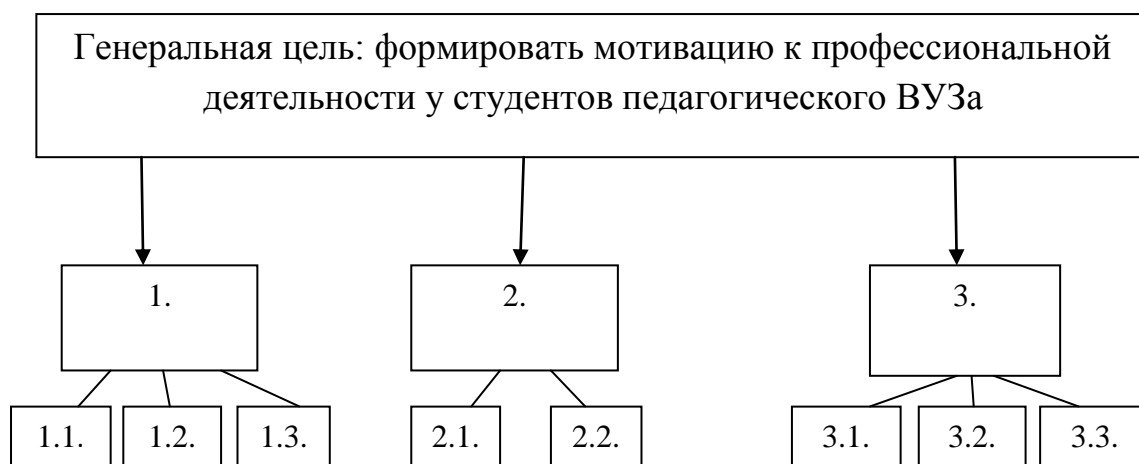


Рисунок 1 - «Дерево целей» по психолого-педагогическому формированию мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа

1. Изучить как психолого-педагогическую проблему формирование мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа.

1.1. Феномен мотивации в теоретических исследованиях.

1.2. Определить возрастные особенности проявления свойств мотивации у студентов.

1.3. Разработать «дерево целей» и теоретически обосновать модель психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа.

2. Провести исследование формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа на констатирующем этапе.

2.1. Спланировать этапы, подобрать методы и методики проведения исследования.

2.2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты исследования на констатирующем этапе эксперимента.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа.

3.1. Разработать и реализовать психолого-педагогическую программу по формированию мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа.

3.2. Проанализировать результаты формирующего этапа экспериментального исследования.

3.3. Разработать практические рекомендации по проблеме формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа. Разработать технологическую карту управления нововведением.

Таким образом, опираясь на результаты теоретического исследования, представленные в предыдущих параграфах, была сконструирована модель

психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа.

Модель психолого-педагогического формирования мотивации профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза представлена на рисунке 2.

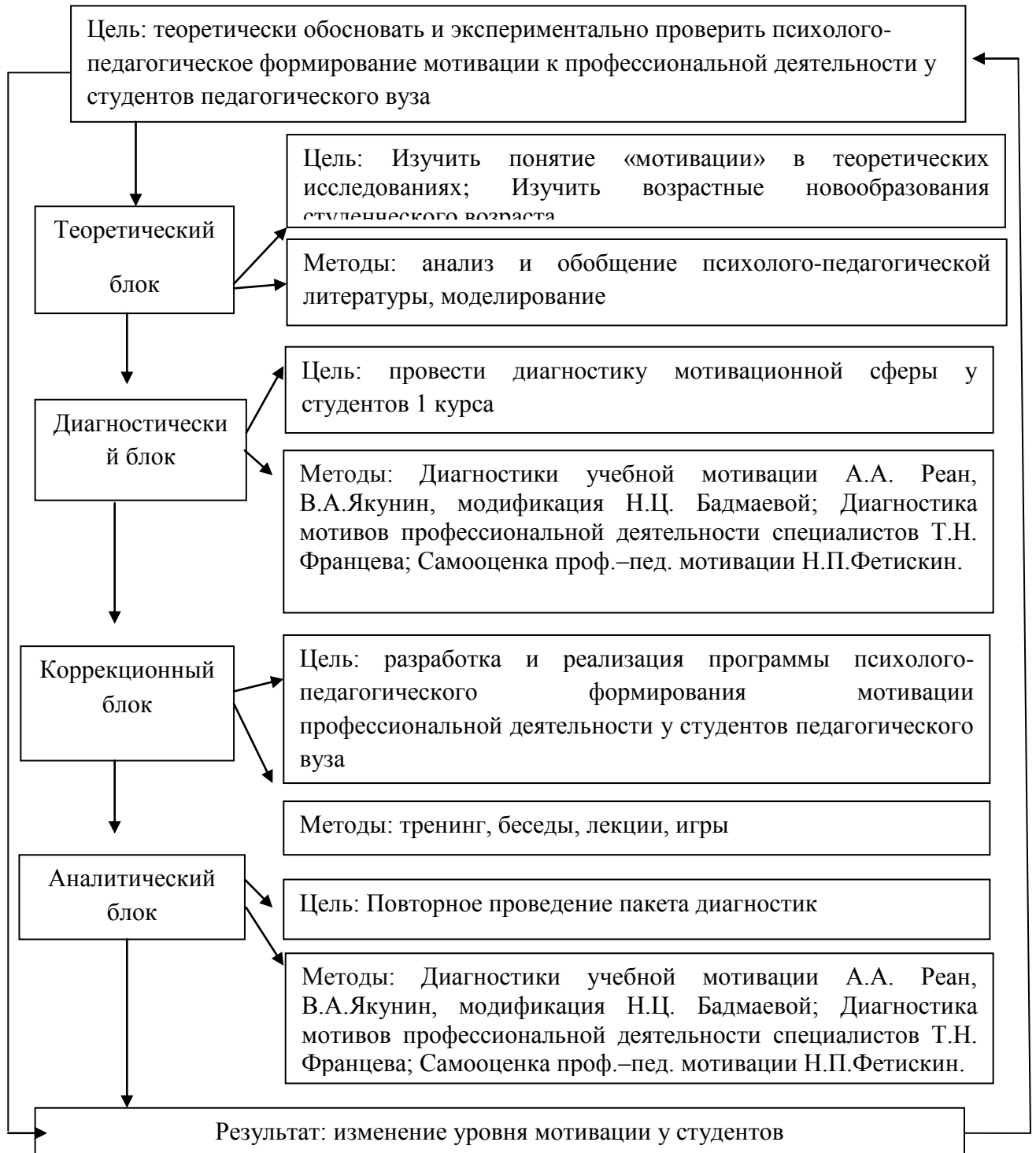


Рисунок 2 – Модель психолого-педагогического формирования мотивации профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа

Исходя из содержания предложенного выше понятия мотивации к профессиональной деятельности, представим основные положения для разработки психолого-педагогической модели формирования мотивации профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза:

Моделирование в психологии – построение моделей осуществления тех или иных психологических процессов с целью формальной проверки их работоспособности [28].

В.И. Долгова предлагает в процессе моделирования формирования эмоциональной устойчивости исходить из свойств системности исследуемого явления [26]. Это наличие цели, элементов, структуры. Их достоверность определяется с помощью системы мероприятий, реализуемых конкретными исполнителями, которые выделяют для этого необходимые ресурсы.

1) процесс формирования учебно-профессиональной мотивации имеет двойственную психолого-педагогическую природу: психологическое воздействие направлено на изменение внешней мотивации во внутреннюю (трансформацию мотивов по линии от дефицитарных к развивающим), изменение психических структур обучаемых; педагогическая направленность осуществляется в системе вуза и входит в педагогическую подсистему;

2) составляющие компоненты модели: целевая, теоретико-методологическая и практическая; целевая составляющая модели отражает стратегию деятельности преподавателей по формированию учебно-профессиональной мотивации студентов;

Теоретико-методологическая составляющая модели включает научное представление о содержании явления «учебно-профессиональная мотивация», компоненты учебно-профессиональной мотивации, научные подходы к формированию и принципы формирования учебно-профессиональной мотивации студентов вузов;

Практическая – психолого-педагогические условия (единство взглядов и требований руководящего состава вуза, профессорско-преподавательского состава на учебно-профессиональную подготовку студентов; единство и

согласованность педагогических воздействий всех должностных лиц; качественная психологическая, акмеологическая и педагогическая подготовленность преподавателей; оптимизация и систематичность учебно-воспитательных воздействий; объективная оценка и учет результатов учебной деятельности, совершенствование методических систем обучения специалистов педагогического ВУЗа; привитие студентам навыков и умений рационального самообразования),

Коррекционный блок и аналитический;

3) В соответствии с содержанием структурных компонентов учебно-профессиональной мотивации определены направления психолого-педагогического сопровождения студентов, включающие три этапа практической составляющей: констатирующий, формирующий и контрольно-аналитический; каждый этап имеет определенные цели и задачи, взаимосвязь и последовательность; основу модели составляет блок психолого-педагогического сопровождения, включающий алгоритм деятельности;

4) реализация процесса формирования учебно-профессиональной мотивации студентов потребовала обоснования содержания, форм и методов ее формирования в рамках деятельностного, личностно-деятельностного и социально-деятельностного подходов;

5) цель разрабатываемой модели – повышение уровня учебно-профессиональной мотивации студентов;

6) разрабатываемая психолого-педагогическая модель является системным образованием, поэтому требует выявления и рассмотрения всех компонентов учебно-профессиональной мотивации (побуждения, потребности, мотивы, ценности и цели);

7) дидактические и психолого-педагогические принципы, связанные с общей проблематикой работы (принцип системности, единства теории и практики, гуманизации образования) выступают базовым основанием разработанной модели.

Таким образом, разработанная нами модель прогнозирует изменения уровня мотивации у студентов при условии реализации его теоретического, диагностического и аналитического блоков.

Выводы по Главе 1

Нами был проведен анализ научной литературы по проблеме формирования мотивации профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа.

Трудовая деятельность, профессиональная деятельность обуславливаются достаточно широким спектром мотивов: от выбора профессии до предпочтений, связанных с определенными условиями труда. С возрастом значимость побудительной силы того или иного мотива может меняться.

Профессиональная мотивация студентов – это сложное и многоуровневое образование. Наблюдается определенная динамика в выраженности побудительной силы и в иерархии мотивов на протяжении процесса обучения.

Мотивы — это сложные динамические системы, в которых осуществляются выбор и принятие решений, анализ и оценка выбора. Мотивация для студентов является наиболее эффективным способом улучшить процесс обучения. Мотивы являются движущими силами процесса обучения и усвоения материала. Мотивация к обучению достаточно непростой и неоднозначный процесс изменения отношения личности, как к отдельному предмету изучения, так и ко всему учебному процессу.

Необходимо прививать учащимся профессиональных образовательных учреждений интерес к накоплению знаний, самостоятельной деятельности и непрерывному самообразованию. Чтобы достичь этих целей, у студентов должна быть мотивация учения.

Были разработаны дерево целей и модель формирования мотивации профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза. Разработанная нами модель прогнозирует изменения уровня мотивации у студентов при условии реализации его теоретического, диагностического и аналитического блоков.

Глава 2. Организация опытно-экспериментального исследования изучения особенностей мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза

2.1. Этапы, методы и методики исследования

База исследования: в нашем исследовании приняли участие 30 человек, обучающихся на 1 курсе факультета психологии Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет (ЧГПУ), (бакалавриат, направление «Психолого-педагогическое образование», профиль «Психология образования»).

Исследование осуществлялось в следующих этапах:

1. Поисково-подготовительный этап: теоретическое изучение психолого-педагогической литературы по теме мотивации, подбор методик для проведения констатирующего эксперимента. На этом этапе выполнено изучение литературы по проблеме мотивации к профессиональной деятельности, определение особенностей проявления признаков сформированности высокого уровня мотивации. Был подобран комплекс методик с учетом возрастных характеристик и темы проводимого исследования.

2. Опытный- экспериментальный этап: проведение констатирующего эксперимента, обработка результатов. Была проведена психодиагностика испытуемых по трем методикам. Затем полученные результаты были обработаны, выражены в виде диаграмм и сведены в общие таблицы. Проведение формирующего эксперимента. После повторное проведение комплекса методик для оценки результативности психолого-педагогической программы.

3. Контрольно-обобщающий: анализ и обобщение полученных данных, формулировка выводов и рекомендаций педагогам, студентам по

формированию мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза, проверялась гипотеза, оформлялась дипломная работа.

Целью констатирующего этапа являлось определение уровня мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза.

Нами был использован следующий комплекс методов и методик:

1) Теоретический: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы;

2) Эмпирический: констатирующий эксперимент, тестирование по методикам:

1. Методика диагностики учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А.Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой.

2. Диагностика мотивов профессиональной деятельности специалистов Т.Н. Францева.

3. Самооценка профессионально–педагогической мотивации Н.П.Фетискин.

3) Математико-статистический: Т-Критерий Вилкоксона.

Опытно- экспериментальное исследование включало три этапа:

На этапе сбора данных проводились индивидуальные тестирования с помощью указанных методик, проводилась разработка коррекционно-развивающей программы.

На опытно-экспериментальном этапе применили разработанную психолого-педагогическую программу формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза.

На аналитико-обобщающем этапе была проведена статистическая обработка и интерпретация проведенного исследования, оценена его эффективность, сделаны выводы.

Для раскрытия поставленной цели и задач определена следующая структура исследования: работа состоит из введения, трёх глав, выводов по

изученному материалу, заключения, списка использованной литературы, приложения.

Анализ (от греч. analysis — разложение, расчленение) — рассмотрение, изучение ч.-л., основанное на расчленении (мысленном, а также часто и реальном) предмета, явления на составные части, определении входящих в целое элементов, разборе свойств какого-либо предмета или явления. Характерной особенностью психологического анализа является то, что объектом его изучения является психическая реальность, психические процессы, состояния, свойства человека. А также различные социально-психологические явления, возникающие в группах, коллективах: мнения, общение, взаимоотношения, конфликты, лидерство и др.

Методологической основой психологического анализа могут выступать философские системы, общенаучные принципы познания, а также общепсихологические положения о субъекте, связи внутреннего и внешнего, специфичности психологических закономерностей, которым подчинен тот или иной вид деятельности [7, с.27].

Метод эксперимента (англ. experimental method) состоит в организации целенаправленного наблюдения, когда по плану исследователя изменяется частично ситуация, в которой находятся участники эксперимента — испытуемые. Применение метода эксперимента целесообразно в тех случаях, когда исследователю известны подлежащие проверке элементы гипотезы [7,с.259].

Тестирование — это метод психологической диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты), имеющие определенную шкалу значений. Метод тестирования был реализован в исследовании с помощью следующих методик.

Методика для диагностики учебной мотивации студентов (А.А.Реан,
В.А.Якунин, в модификации Н.Ц.Бадмаевой)

Шкалы: учебные мотивы – коммуникативные, избегания, престижа, профессиональные, творческой самореализации, учебно-познавательные, социальные мотивы

Назначение теста

Диагностика учебной мотивации студентов.

Описание теста

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 к тесту

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

Диагностика мотивов профессиональной деятельности специалистов
(Т.Н. Францева)

Цель: диагностика мотивов профессиональной деятельности специалистов.

Автор выделяет мотивы профессиональной деятельности, которые были разделены на группу внешних и внутренних мотивов.

Внешний мотив – это внешние условия и обстоятельства деятельности субъекта.

Внутренний мотив – это психологические свойства субъекта поведения, непосредственный внутренний интерес личности к предстоящим действиям.

Автор выделяют следующие шкалы, соответствующие основным мотивам профессиональной деятельности:

1. Мотив жизнеобеспечения (внешний мотив)- поведение мотивируется потребностью в высоком заработке и материальном вознаграждении, желании иметь работу, приносящую большую выгоду и дополнительные льготы, позволяющие обеспечить семью; сосредоточение внимания на денежном вознаграждении за работу.

2. Мотив взаимодействия (внешний) - поведение направлено на установление определенного характера отношений. Личность стремится к взаимопониманию, взаимопомощи и возникновению обоюдного психического контакта, проявляющегося в передаче партнеру по общению вербальной и невербальной информации.

3. Познавательный мотив (внутренний) - поведение мотивируется получением новой информации. Личность желает, чтобы вследствие перемен работа стала более глубокой, в большей степени удовлетворяла профессиональный интерес. Это означает, что личность допускает, чтобы выполнение работы стало более сложным, требовало более высоких технических и профессиональных навыков, а также мобилизации интеллектуальных способностей.

4. Мотив активности (внутренний) - проявляется во внутренней готовности к целенаправленному взаимодействию со средой, к самостоятельности, базирующейся на потребностях и интересах личности, характеризующейся стремлением и желанием действовать.

5. Мотив признания (внешний) (приобретение общественной значимости) - преобладающая потребность в постоянном получении похвалы окружающих, в устойчивой и, как правило, высокой оценке собственных достоинств, необходимость уважения окружающих людей.

6. Мотив самореализации (внутренний) (самосовершенствование) –потребность расти и развиваться как личность, стремление к полной реализации своих способностей и желание ощущать свою компетентность, творческий подход к решению стоящих задач.

Также методика позволяет выделить способы регуляции профессиональной деятельности.

Ценностная регуляция – характеризует мотивационную функцию ценностей и служит основой мотивации людей, определяет ее особенности и представляет собой высший уровень мотивации.

Эмоциональная регуляция – осуществляет эмоциональную поддержку активности мотивов, связанную не только с уровнем и направлением их возбуждения, но и реальными переживаниями.

Социальная регуляция – характеризует влияние социального окружения на личность, ее побуждения и желания.

Волевая регуляция – характеризует управление поведением с помощью сознания личности, прежде всего, за счет использования волевых усилий. Это предполагает самостоятельность, как в принятии решений, так и в инициативе действий, их осуществлении и контроле.

Информационная регуляция – характеризуется когнитивными способностями и обработкой информации, получаемой во время работы, побуждающей к актуализации мотива.

Надежность по шкалам: от 0,71 до 0,74. Валидность по шкалам: от 0,73 до 0,79.

Самооценка профессионально-педагогической мотивации

(адаптировано Н.П. Фетискиным)

Шкалы: профессиональная потребность, функциональный интерес, развивающаяся любознательность, показная заинтересованность, эпизодическое любопытство, равнодушное отношение

Назначение теста

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.

Назначение Т-критерия Вилкоксона. Критерий применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых.

Критерий позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность. С его помощью определяют, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом.

Таким образом, опытно-экспериментальная работа проходила в несколько этапов: поисково-подготовительный этап; теоретический этап; опытно-экспериментальный этап; контрольно-обобщающий этап.

2.2. Характеристика выборки, анализ результатов констатирующего эксперимента

Количество учащихся первого курса факультета психологии – 30 (тридцать человек). Из них четверо (4) юношей и двадцать шесть (26) девушек. Возраст студентов – семнадцать-восемнадцать лет. Ребята знают друг друга недавно, так как учатся вместе первый год, преимущественно приезжие из разных городов. Поэтому устоявшихся традиций в группе явно не наблюдается.

Группа довольно активна, полна творческой энергии. Преобладает стремление к качественной учебе. Все члены группы стремятся сотрудничать и помогать друг другу. Вместе с тем, у некоторых наблюдается потребность в самоутверждении и самореализации, стремление выделиться. Более всего уважают коллективистов, делающих все ради группы, например, старосту, группу активистов (5 человек).

Большинство студентов группы живут в общежитие, что сильнее сближает их, они стремятся постоянно общаться друг с другом, а также поддерживают дружеские отношения со студентами других групп.

В группе существует справедливое отношение ко всем ее членам, стремление поддержать слабых студентов в общей деятельности, формируется чувство защищенности каждого индивида.

В группе имеются органы самоуправления в лице старосты, который поддерживает связь с деканатом факультета психологии и ставит в известность всех членов группы о требованиях деканата. Староста активен, легко сходится с людьми, не испытывает трудностей в общении. Также все члены группы помогают старосте и поддерживают его. Он пользуется доверием и авторитетом у своих одногруппников.

Группа доброжелательно относится к новым членам, старается помочь им освоиться, влиться в коллектив. Именно поэтому в группе нет студентов-изгоев.

Учащиеся легко, свободно, быстро, с высокой результативностью согласуют свои действия. Имеющиеся отдельные группировки активно взаимодействуют друг с другом, поддерживая общегрупповое единство.

Способные организаторы группы являются ее авторитетными и полномочными представителями. Группа умеет регулировать и контролировать свои эмоциональные состояния. Ребятам нравится быть вместе, участвовать в совместной деятельности.

Студенты заинтересованы своей будущей профессией. Никто не сожалеет о сделанном выборе, все очень рады, что учатся на факультете психологии в педагогическом ВУЗе.

В соответствии с данной выборкой был подобран диагностический материал.

Были получены первичные результаты по методике «Методика диагностики учебной мотивации студентов», представленные на рисунке 2.

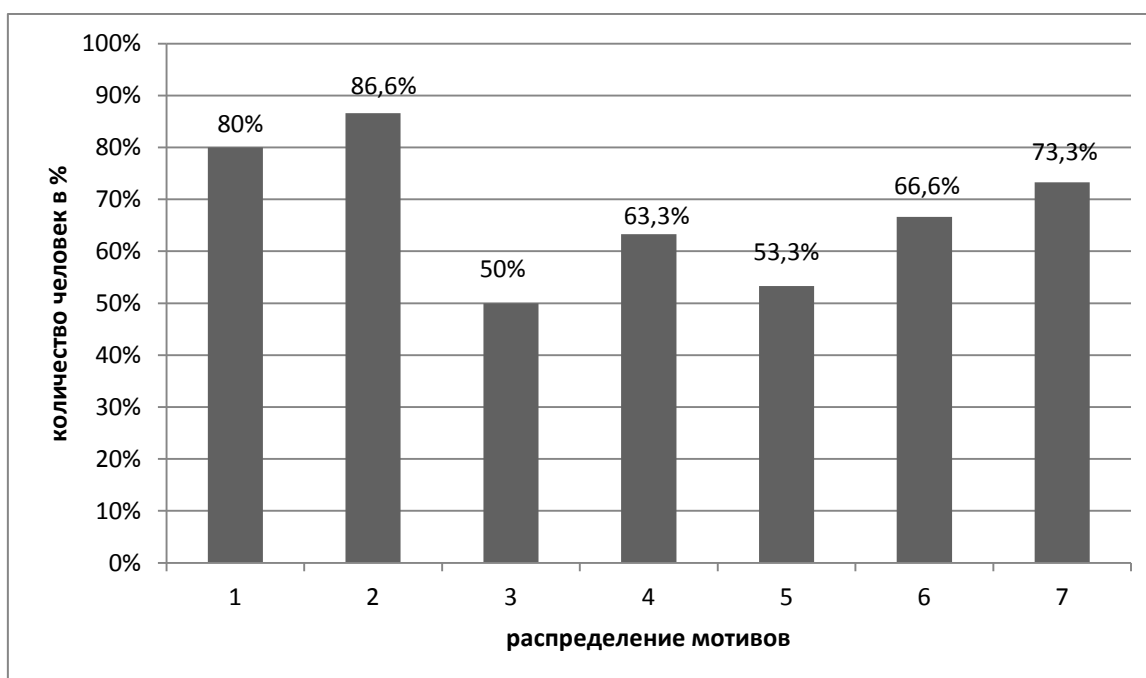


Рисунок 3 - Распределение мотивов среди студентов первого курса по методике «Диагностика учебной мотивации студентов»

Анализ полученных результатов:

Мотивы: коммуникативные – 1; мотивы избегания – 2; мотивы престижа – 3; профессиональные мотивы – 4; мотивы творческой

самореализации – 5; учебно-познавательные мотивы – 6; социальные мотивы – 7.

У студентов 1 курса наиболее выражены: коммуникативные мотивы 80% (24 человека), мотивы избегания 86,6% (26 человек), социальные мотивы 73,3% (22 человека).

Коммуникативные мотивы у 80% (24 человека) – мотивы, связанные с установлением новых взаимоотношений, межличностным общением. Первый курс обучения в ВУЗе приходится на юношеский период, где важную роль играют отношения любви и дружбы. В этой связи можно отметить значимость коммуникативного фактора. Кроме того, первый и второй курс обучения – период, на который приходится значительное число внеучебных мероприятий ВУЗа (КВН, конкурсы, поездки, тренинги), что предполагает общение и знакомство с новыми людьми. На начальных курсах студенты, приехавшие из разных городов, оказываются, соединены в одну группу, идут интенсивные процессы групповой динамики, результатом которой является образование устойчивых дружеских, партнерских взаимоотношений между членами студенческой группы, итогом которых является развитие учебной группы как коллектива.

У студентов 1 курса ярко выражен мотив «Избегания» у 86,6% (26 человек): то есть, студенты ориентированы на получение хороших отметок во избежание определенных неблагоприятных последствий: порицания со стороны родителей, отчисления и т.д.

На 1 курсе еще значительно влияние родителей на решения, принимаемые студентом. Студенты очного отделения часто находятся в материальной зависимости от родителей, в этой связи мотив получения хороших отметок во избежание неблагоприятных ситуаций выражен в значительной мере.

У студентов большее значение имеют социальные мотивы у 73,3% (22 человека) (приносить пользу обществу, детям). Начальные курсы приходятся на юношеский период развития, в этой связи для студентов

являются, значимы широкие социальные мотивы выбранной ими сферы приложения сил. Кроме того, по мере прохождения практики студентом представления о профессиональной деятельности и субъектах педагогического процесса становятся менее идеализированными и более приближенными к реальности. С этим же можно связать более высокие значения по показателю «Мотивы творческой реализации» у 53,3% (16 человек).

Таким образом, по тесту «Методика диагностики учебной мотивации студентов» были получены следующие результаты:

- у студентов 1 курса значительно представлены социальные мотивы, мотивы избегания, учебно-познавательные мотивы;

- у студентов 1 курса наиболее представлены: коммуникативные мотивы, мотивы избегания, мотивы творческой самореализации, социальные мотивы;

- у студентов 1 курса менее выражены: профессиональные мотивы (у 63,3% - 19 человек), учебно-познавательные мотивы (66,6% - 20 человек).

Были получены первичные результаты по методике «Диагностика мотивов профессиональной деятельности специалистов Т.Н.Францева», представленные на рисунке 4.



Рисунок 4 - Распределение мотивов по методике «Диагностика мотивов профессиональной деятельности специалистов»

Проанализируем полученные результаты:

«Мотив активности» выявлен у 63,3% (19 человек). Мотив активности базируется на потребностях и интересах личности, характеризуемой стремлением и желанием действовать. Начальные курсы, как правило, наполнены мероприятиями различной направленности – КВНами, конференциями, творческими конкурсами, тренингами и т.д. В них студентам предоставляется широкий спектр возможностей для самовыражения и самоутверждения.

На начальных курсах студент попадает в группу из сверстников, приехавших из разных городов, для него важным становится желание самоутвердиться, завязать дружеские отношения, найти единомышленников. Кроме того, начальные курсы – это продолжение юношеского периода с проблемами поиска себя, самореализации. Этим можно объяснить более высокую значимость мотива активности. Аналогично можно объяснить статистически значимое преобладание у студентов показателей по шкале «Мотив признания» у 66,6% (20 человек).

У студентов статистически также выявлены мотивы, связанные с самореализацией у 43,3% (13 человек).

У студентов выражены показатели по шкале «Жизнеобеспечение» у 33,3% (10 человек). Некоторые студенты имеют опыт практики и общения с коллегами, имеют дополнительный заработок, уже сталкивались с проблемой поиска работы и задумывались о дальнейшем трудоустройстве.

У 50% (15 человек) выявлен мотив взаимодействия. Группа сформирована недавно и студенты учатся вместе первый год. Поэтому учащиеся остро чувствуют необходимость помогать друг другу.

У 53,3% (16 человек) ярко выражен познавательный мотив. В студенчестве также активны познавательные интересы, потребности в интеллектуальной активности и овладении новыми умениями, навыками и знаниями, т.к. без этого мотива невозможна успешная учеба.

Были получены первичные результаты по методике «Самооценка профессионально–педагогической мотивации Н. П. Фетискин», представленные на рисунке 5.

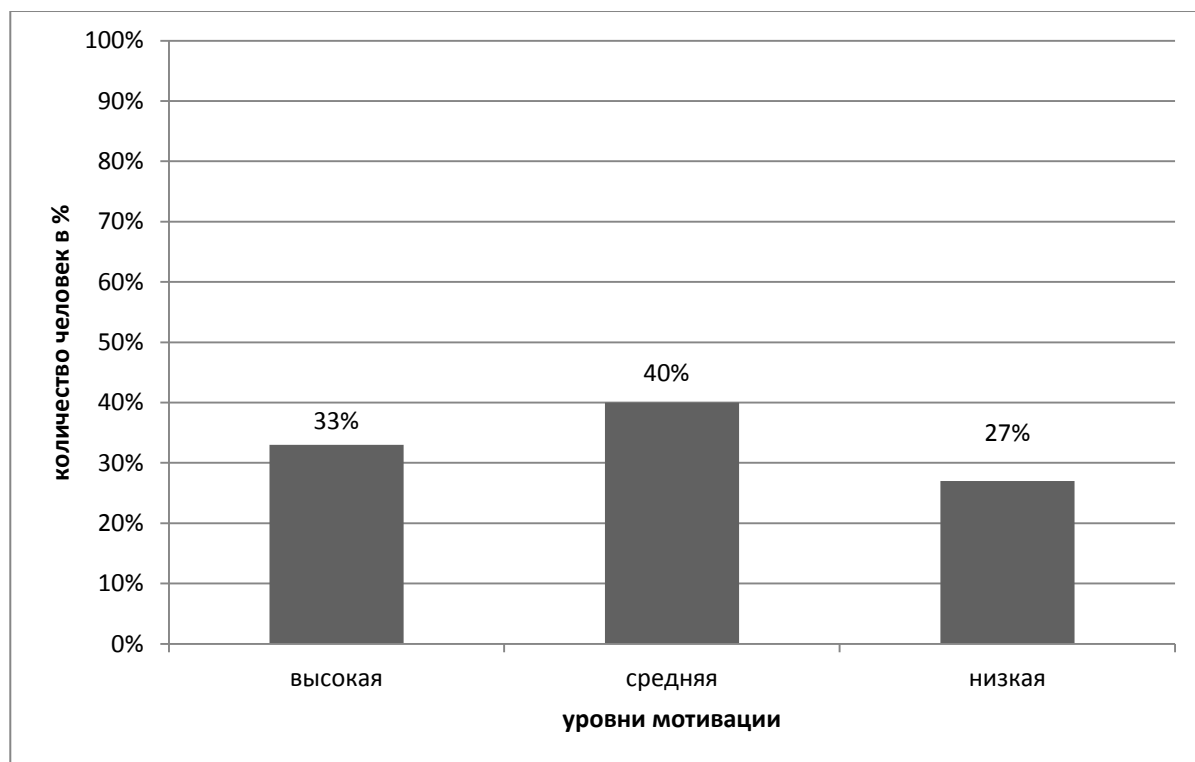


Рисунок 5 - Распределение уровней мотивации среди испытуемых по методике «Самооценка профессионально–педагогической мотивации Н.П. Фетискин»

Проанализируем полученные результаты:

Высокий уровень мотивации выявлен у 33% (10 человек). Такие студенты любознательны, активны, они участвуют в разработке научных проектов, занимаются самообразованием.

Средний уровень профессиональной мотивации выявлен у 40% (12 человек). Такие студенты интересуются учебой в целом, но проявляют недостаточную профессиональную активность, не заинтересованы в самостоятельной научной работе.

Низкий уровень профессиональной мотивации выявлен у 27% (8 человек). Такие студенты неактивны, их не интересует научная деятельность, применение получаемых знаний на практике. Чаще всего посещают занятия «для галочки». К урокам относятся халатно, делают работу некачественно.

Таким образом, по методике «Диагностика мотивов профессиональной деятельности специалистов» были получены следующие результаты:

- у студентов более выражены мотивы: взаимодействия, активности, самореализации;
- у студентов менее выражены мотивы: жизнеобеспечения, познавательные мотивы;
- для студентов более действенными являются: эмоциональная регуляция, социальная регуляция, волевая регуляция;
- для студентов наименее действенны: информационная регуляция, ценностная регуляция, социальная регуляция;
- студенты демонстрируют наиболее выраженные мотивы: взаимодействия, активности, признания, самореализации;
- студенты демонстрируют меньшую значимость мотивов: жизнеобеспечения, познавательных мотивов;
- студенты демонстрируют большую выраженность типов регуляции: эмоциональной, социальной, волевой;

Выводы по Главе 2

Нами проведен констатирующий этап эксперимента по формированию мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза. Нами определены этапы, методы и методики исследования, также дана характеристика выборки, и произведен анализ результатов констатирующего эксперимента: по тесту «Методика диагностики учебной мотивации студентов» были получены следующие результаты:

- у студентов 1 курса значительно представлены социальные мотивы, мотивы избегания, учебно-познавательные мотивы;

- у студентов 1 курса наиболее представлены: коммуникативные мотивы, мотивы избегания, мотивы творческой самореализации, социальные мотивы;

- у студентов 1 курса менее выражены: профессиональные мотивы (у 63,3% - 19 человек), учебно-познавательные мотивы (66,6% - 20 человек).

По методике «Диагностика мотивов профессиональной деятельности специалистов» были получены следующие результаты:

- у студентов более выражены мотивы: взаимодействия (у 50% - 15 человек), активности (у 63,3% - 19 человек), самореализации (у 43,3% - 13 человек);

- у студентов менее выражены мотивы: жизнеобеспечения (у 33,3% - 10 человек), познавательные мотивы (53,3% - 16 человек);

- для студентов более действенными являются: эмоциональная регуляция (63,3% - 19 человек), социальная регуляция (76,6% - 23 человека), волевая регуляция (83,3% - 25 человек);

- для студентов наименее действенны: информационная регуляция (у 50% - 15 человек), ценностная регуляция (43,3% - 13 человек);

Исходя из результатов, были определены направления формирующей работы: формирование мотивов достижения и интересов к профессиональной деятельности.

Глава 3. Опытнo-экспериментальное исследование психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза

3.1. Программа психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза

После проведения первичной диагностики и выявления уровней и особенностей мотивации у студентов была выявлена и сформирована контрольная группа из 30 человек, которые прошли первичный этап тестирования, и поэтому будут участвовать в специальной работе по формированию высокой учебной мотивации.

Для формирования нормального уровня мотивации к профессиональной деятельности нами была разработана модель психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза.

Упражнения мотивационного тренинга направлены на развитие мотивации достижения и интереса к деятельности. Выполнение данных упражнений из разработанного тренинга особенно актуальным является тогда, когда субъект потерял интерес к деятельности (или когда он ощутимо снизился), т.е. если студент потерял интерес к учебе, работник потерял интерес к занимаемой должности.

Что же дает нам тщательное выполнение тренинговых упражнений? Конечно же, повышает интерес и стремление к выполнению деятельности (появляется желание вновь учиться, развиваться, получать новые знания и умения); развивает способность к самомотивированию (человек приобретает умение вдохновлять и побуждать самого себя к действию)

Адресат тренинга: Тренинг предназначен для юношей и девушек (студенты 1 курса).

Цель. Развитие мотивации достижения и формирование желания достигать успеха у студентов педагогического ВУЗа.

Содержание по основным тематическим блокам:

1. Знакомство участников тренинга с терминологией.
2. Взаимоподдержка и обратная связь.
3. Формирование мотивации достижения.
4. Установление позитивной атмосферы в группе.
5. Выяснить, какой вид мотивации преобладает у участников.
6. Выдача лекционного материала.
7. Активные беседы, споры, выяснение причин низкой мотивации.
8. Формирование активного поведения и позиции, пробуждение желания к активным действиям.

Ожидаемый результат: В ходе проведения тренинга планировалось сформировать мотивацию достижения и желания достигать успеха. Повысить активность участников. Также участники получают знания о том, как планировать свой день с максимальной пользой и выгодой.

Методы: в программе тренинга применялись лекции с обсуждениями, ролевые игры, игры-разминки, игры-ледоколы, индивидуальная и групповая работа, первичное и вторичное тестирования.

Длительность. 8 встреч по 40 минут.

Количество участников: 30 человек.

Конспекты занятий

Занятие №1 Тема: Вход в пространство тренинга мотивации.

Цель: знакомство, сбор ожиданий, определение понятия мотивации, первичное тестирование.

Упражнение 1. «Выбери имя»

Цель: Формирование комфортного пространства тренинга, знакомство участников друг с другом.

Упражнение 2. «Правила группы»

Цель: Обозначить границы тренинга, правила работы в данной группе, дисциплинирование участников.

Упражнение 3. «Ожидания и перспективы»

Цель: Выяснить ожидания участников.

Упражнение 4. «Ритуал приветствия»

Цель: создание положительного эмоционального фона, сплочение группы, формирование чувства близости с другими участниками тренинга.

Упражнение 5. «Пожелание»

Цель: Завершение тренингового дня.

Занятие №2 Тема: Мотивация – что это?

Цель: знакомство с терминологией тренинга, сплочение группы, развитие мотивации достижения.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: Начать тренинговый день

Упражнение 2. «Лекция»

Цель: Знакомство с теоретической базой. «О теоретических основах мотивации».

Упражнение 3. «Негатив в позитив»

Цель: Видеть в негативном позитивные стороны.

Упражнение 4. «Победи лень»

Цель: Понять особенности лени и уметь ее преодолевать.

Упражнение 5. «Есть цель – нет цели»

Цель: Понять природу мотивации.

Упражнение 6. «Спасибо за приятный день»

Цель: Завершение тренингового дня.

Занятие №3 Тема: важность мотивации в нашей жизни.

Цель: где нужна мотивация, развитие мотивации достижения, научить отслеживать свое поведение.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: Начать тренинговый день.

Упражнение 2. «Сказка про мотивацию»

Цель: Повысить эмоциональный настрой, дать тему для дискуссий

Упражнение 3. «Мечтаю стать как»

Цель: Понять потребности участников; визуализировать цели участников.

Упражнение 4. «Профессиональные роли»

Цель: Разрядка обстановки, формирование мотивации и внимательности к окружающим людям.

Упражнение 5. «Прощание»

Цель: Завершение тренингового дня.

Занятие №4 Тема: Развитие своей уверенности.

Цель: формирование целей, обучение приемам самомотивации, обучать мыслить позитивно.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: Начать тренинговый день.

Упражнение 2. «Достижимая цель»

Цель: Научить участников тренинга формировать цели

Упражнение 3. «Работа над ошибками»

Цель: Осознания позитивных сторон в негативных ситуациях

Упражнение 4. «Похвали самого себя»

Цель: Обретение самомотивации, укрепление самооценки в стрессовых ситуациях

Упражнение 5. «Образ «Я»»

Цель: Более глубокое осознание личностного существования; соединение вербального и невербального компонентов выразительности самооценочной позиции.

Упражнение 6. «Прощание»

Цель: Завершение тренингового дня.

Занятие №5 Тема: «Какой я?»

Цель: научить участников самопрезентации и выявить мотивации каждого.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: Начать тренинговый день.

Упражнение 2. «Мне удалось!»

Цель: Упражнение направлено на создание условий для самопрезентации, знакомство, повышение мотивации к обучению новым видам деятельности. Выполняется в группе.

Упражнение 3. «Мотивация»

Цель: включить участников в совместную групповую деятельность; выявить мотивацию и готовность каждого из участников к продуктивной совместной работе; выявить и поддержать «Я-концепцию» участников, а также сделать ее достаточно понятной для других; предоставить участникам возможность сравнить уровень своей самооценки с оценкой своих способностей и возможностей окружающими.

Упражнение 4. «Прощание»

Цель: Завершение тренингового дня.

Занятие №6 Тема: работаем над собой.

Цель: научить участников самостоятельно начинать работу, работа над уверенностью в себе.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: Начать тренинговый день.

Упражнение 2. «Салфетки»

Цель: Создание позитивной атмосферы.

Упражнение 3. «Начать действовать»

Цель: Научить участников тренинга самостоятельно приступать к рутинной работе.

Упражнение 4. «Уверенные интонации»

Цель: выработка у участников навыков уверенных интонаций.

Упражнение 5. «Хромая обезьяна»

Цель: Разминка, снятие напряжения.

Упражнение 6. «Прощание»

Цель: Завершение тренингового дня.

Занятие №7 Тема: «поговорим о профессиях»

Цель: осознание участниками многообразия профессий, коррекция и укрепление выбранного направления в обучении.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: Начать тренинговый день.

Упражнение 2. «В детстве я хотел быть...»

Цель: Формирование в группе доверительных отношений, пробуждение интереса к теме профессионального самоопределения.

Упражнение 3. «Пять шагов»

Цель: повысить готовность участников выделять приоритеты при планировании своих жизненных и профессиональных перспектив, а также готовность соотносить свои профессиональные цели и возможности.

Упражнение 4. «Профессия - специальность»

Цель: повышение у участников уровня осознания таких их понятий как специализация в рамках той или иной профессии и на расширение информированности о разнообразии профессионального труда.

Упражнение 5. «Прощание»

Цель: Завершение тренингового дня.

Занятие №8 Тема: Завершение тренинга мотивации.

Цель: повторное тестирование, обобщение полученной информации.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: Начать тренинговый день.

Упражнение 2. «Непосредственное осознание»

Цель: Развить наблюдательность, максимально осознанное восприятие

Упражнение 3. «Игра в реальности»

Цель: Освоение всего изученного материала

Упражнение 4. «Прощание». Цель: Завершение тренингового дня.

3.2. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

В исследовании принимали участие студенты Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета (ЧГПУ), факультет психологии, студенты 1 курса в количестве 40 человек.

На момент проведения исследования ВУЗ посещали 30 человек.

Для определения эффективности проделанной коррекционно-развивающей работы, нами был использован тот же диагностический пакет методик, что и на констатирующем этапе эксперимента.

Сравнение результатов первичного и вторичного экспериментов. Распределение мотивов по методике диагностики учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А.Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой рисунке 6.

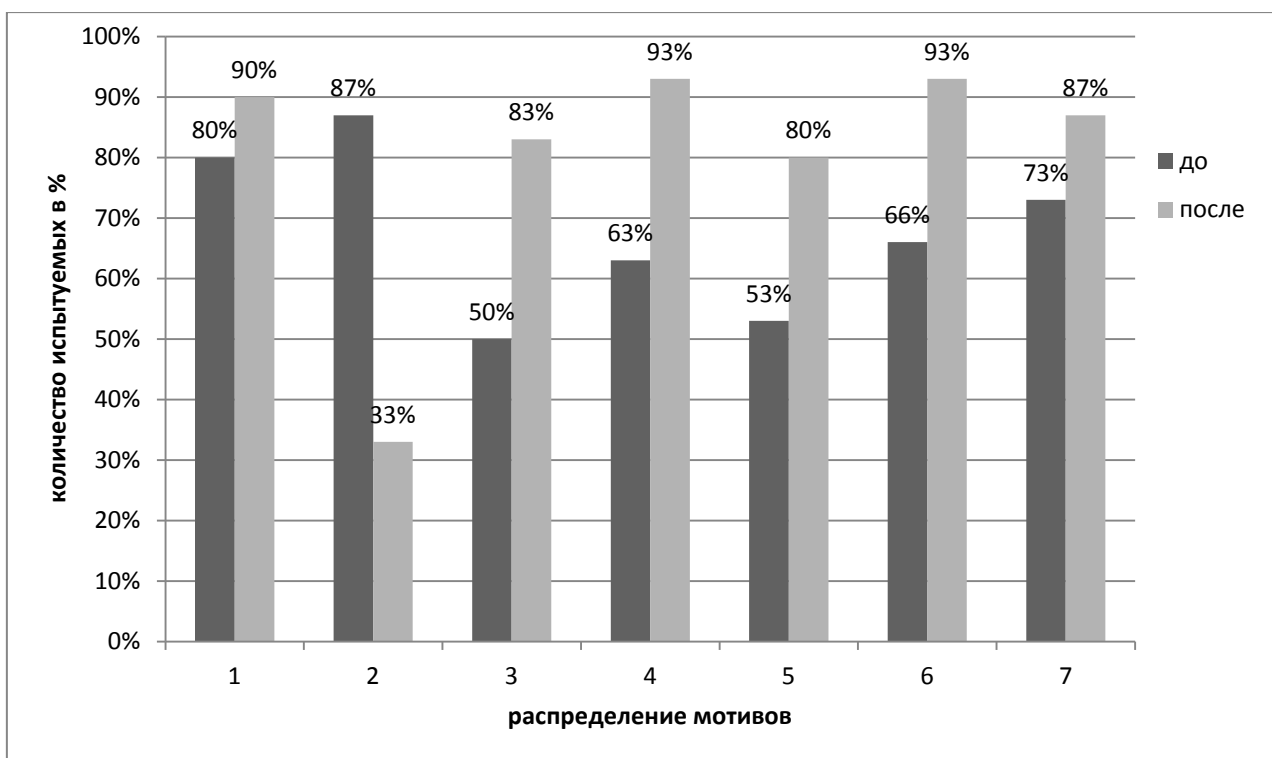


Рисунок 6 - Распределение мотивов среди испытуемых по методике диагностики учебной мотивации студентов А.А. Реан, В.А.Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой

Из представленной диаграммы мы видим, что показатели изменились, рассмотрим подробнее:

Мотивы: коммуникативные – 1; мотивы избегания – 2; мотивы престижа – 3; профессиональные мотивы – 4; мотивы творческой

самореализации – 5; учебно-познавательные мотивы – 6; социальные мотивы – 7.

У 80% (24 человек) до коррекции был выявлен коммуникативный мотив, после коррекции этот показатель возрос до 90% (27 человек).

У 87% (26 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен мотив избегания, после программы этот показатель снизился до 33% (10 человек). Это является хорошим результатом формирующего эксперимента. Студенты стали более решительными, стали чаще проявлять свою активность, перестали избегать публичных выступлений.

У 50% (15 человек) до программы был выявлен мотив престижа, после этот мотив вырос до 83% (25 человек), это является положительным результатом нашей работы, поскольку студенты стали ценить свой выбор ВУЗа.

У 63% (19 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен профессиональный мотив, после программы этот показатель возрос до 93% (28 человек). Возможно, что наша программа сыграет решающую роль выбора работы после окончания университета.

У 53% (16 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен мотив творческой самореализации, после программы этот показатель возрос до 80% (24 человек). Студенты научились реализовывать свои творческие задатки, реализовываться в стенах альма-матер.

У 66% (20 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен учебно-познавательный мотив, после программы этот показатель возрос до 93% (28 человек). Студенты стали более заинтересованы в учебе, в самостоятельной деятельности, научились начинать собственные проекты, открывать для себя новые горизонты.

У 73% (22 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен социальные мотив, после программы этот показатель возрос до 86% (26 человек). Молодые люди стали более активно общаться друг с другом, группа стала более сплоченной.

Сравним результаты первичного и вторичного экспериментов. Распределение мотивов по методике диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов Т.Н. Францева на рисунке 7.

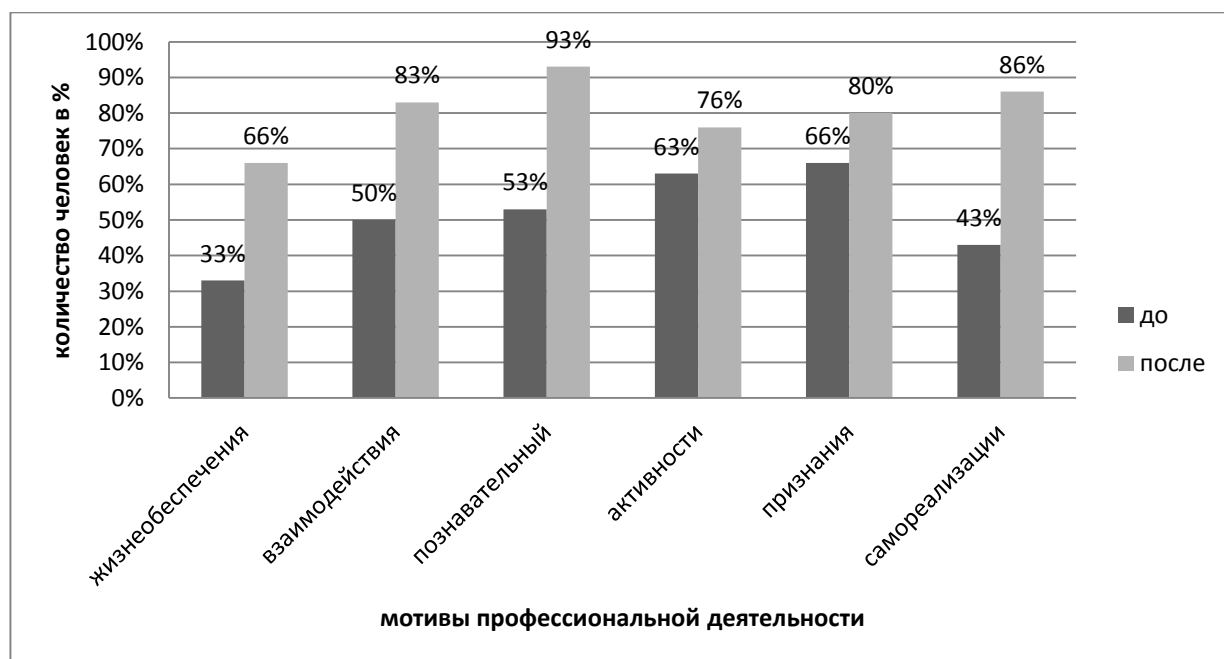


Рисунок 7 - Распределение мотивов среди испытуемых по методике диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов Т.Н. Францева до и после формирующего эксперимента.

Из представленной диаграммы видно, что студенты стали более мотивированы:

До прохождения формирующей программы был выявлен мотив жизнеобеспечения у 33% (10 человек), после этот показатель возрос до 66%.

До прохождения формирующей программы был выявлен мотив взаимодействия у 50% (15 человек), после этот показатель вырос до 83% (25 человек). Это является показателем эффективности тренинга, студенты стали заинтересованы в жизни группы, взаимопомощи друг другу по учебным и личным вопросам.

До прохождения формирующей программы был выявлен познавательный мотив у 53% (16 человек), после этот показатель вырос до 93% (28 человек), студенты стали больше интересоваться учебой, повысилось качество знаний, учащиеся стали более активными в процессе самообразования.

До прохождения формирующей программы был выявлен мотив активности у 63% (19 человек), после он вырос до 76% (23 человек).

До прохождения формирующей программы был выявлен мотив признания у 66% (20 человек), после он возрос до 80% (24 человек). Студенты стали более чутки друг другу, стали дорожить отношениями, дружбой.

До прохождения формирующей программы был выявлен мотив самореализации у 43% (13 человек), после он возрос до 86% (26 человек). Студенты начали продумывать пути саморазвития, стали находить пути творческой реализации.

Сравним результаты первичного и вторичного экспериментов. Распределение мотивов по методике Самооценка профессионально–педагогической мотивации Н.П.Фетискин на рисунке 8.

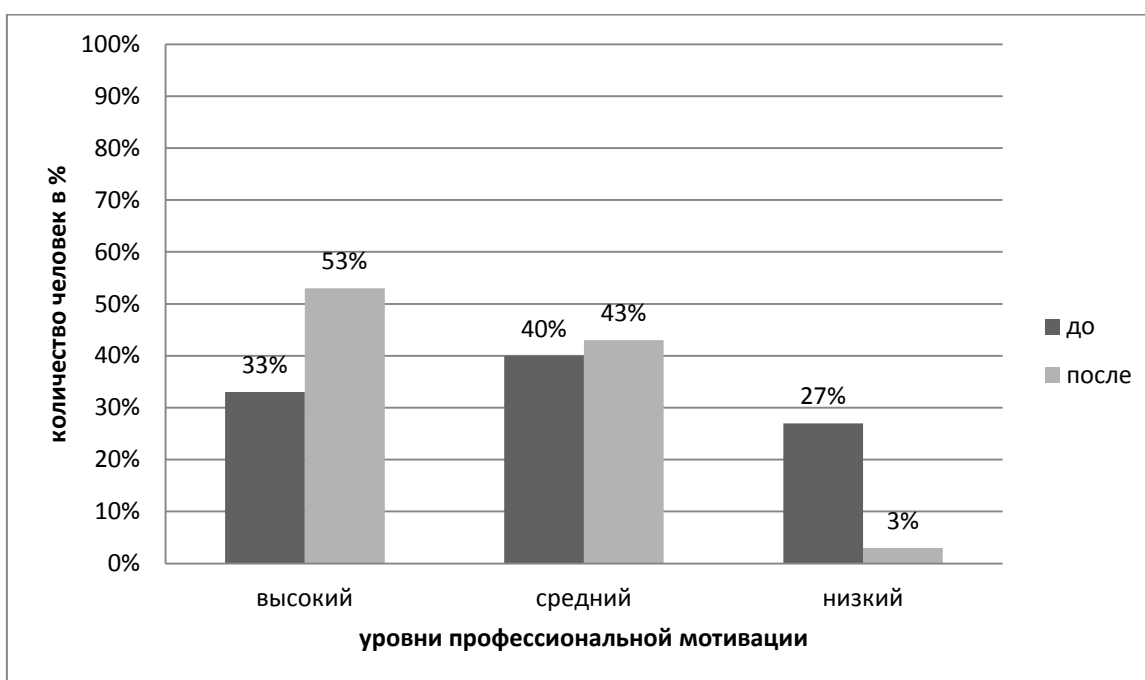


Рисунок 8 - Распределение профессиональных мотивов по методике Самооценка профессионально–педагогической мотивации Н.П. Фетискин до и после формирующего эксперимента

Из представленной диаграммы видно, что:

Высокий уровень профессионально-педагогической мотивации вырос на 20%, был выявлен до коррекции у 33% (10 человек) после у 53% (16

человек). Нашей программой мы целенаправленно формировали устойчивую систему мотивов деятельности, тем самым помогая будущему специалисту в профессиональной адаптации и профессиональном становлении.

Средний уровень до прохождения формирующей программы был выявлен у 40% (12 человек), после повысился до 43% (13 человек).

Низкий уровень профессионально–педагогической мотивации был зафиксирован у 27% (8 человек), после прохождения программы он снизился до 3% (1 человек).

Мотивация является главной движущей силой в поведении и деятельности человека, в том числе, и в процессе формирования будущего профессионала. Поэтому особенно важным становится вопрос о стимулах и мотивах учебно-профессиональной деятельности студентов.

В практике работы со студентами важно изучать учебную мотивацию и необходимо проводить исследование на разных этапах развития личности студента, так как результат будет разным в зависимости от познавательных и социальных мотивов, а также от уровней иерархичности учебной мотивационной сферы. Вместе с тем, следует заметить, что причины различной учебной мотивации у студентов необходимо искать в особенностях общественного устройства. Для студенческого возраста характерно получение высшего образования и интересной работы. При этом важно способствовать формированию учебной мотивации. Немаловажную роль в этом играют преподаватели, родители и общество в целом.

В результате реализации программы психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза произошли качественные сдвиги в сторону развития мотивации.

Для проверки выдвинутой гипотезы был использован Т-критерий Вилкоксона для методики диагностики «Самооценка профессионально–педагогической мотивации Н.П. Фетискин».

Сформулируем гипотезы:

H_0 : уровень мотивации к профессиональной деятельности после прохождения коррекционно-развивающей программы не ниже уровня мотивации к профессиональной деятельности до прохождения тренинга.

H_1 : уровень мотивации к профессиональной деятельности после прохождения коррекционно-развивающей программы ниже уровня мотивации к профессиональной деятельности до прохождения тренинга.

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ($T_{\text{эмп}} = 22$, при погрешности в 1%), и мы можем сделать вывод, что до проведения программы и после присутствует значимый рост уровня мотивации.

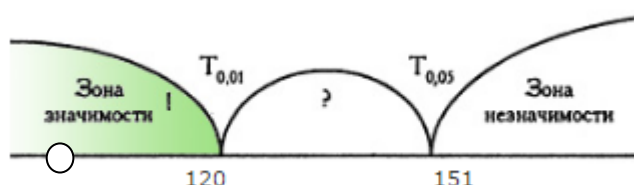


Рисунок 9 - Ось значимости

Таким образом, после реализации программы происходит качественное изменение уровня мотивации к профессиональной деятельности, что подтверждается коррекцией показателей низкого и пониженного уровней мотивации и их увеличением. Статистический анализ результатов опытно-экспериментальной работы подтвердил эффективность программы психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности студентов педагогического ВУЗа и подтверждает правильность и достоверность выдвинутой гипотезы нашего исследования.

Обобщая полученные результаты по проведенным методикам, делаем выводы:

У 80% (24 человек) до коррекции был выявлен коммуникативный мотив, после коррекции этот показатель возрос до 90% (27 человек). У 87% (26 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен мотив избегания, после программы этот показатель снизился до 33% (10 человек). Это является хорошим результатом формирующего эксперимента. У 50% (15

человек) до программы был выявлен мотив престижа, после этот мотив вырос до 83% (25 человек), это является положительным результатом нашей работы, поскольку студенты стали ценить свой выбор ВУЗа.

У 63% (19 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен профессиональный мотив, после программы этот показатель возрос до 93% (28 человек). У 53% (16 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен мотив творческой самореализации, после программы этот показатель возрос до 80% (24 человек). У 66% (20 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен учебно-познавательный мотив, после программы этот показатель возрос до 93% (28 человек). У 73% (22 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен социальные мотив, после программы этот показатель возрос до 86% (26 человек). До прохождения программы был выявлен мотив жизнеобеспечения у 33% (10 человек), после этот показатель возрос до 66%.

До прохождения программы был выявлен мотив взаимодействия у 50% (15 человек), после этот показатель вырос до 83% (25 человек). До прохождения программы был выявлен познавательный мотив у 53% (16 человек), после этот показатель вырос до 93% (28 человек), студенты стали больше интересоваться учебной, повысилось качество знаний, учащиеся стали более активными в процессе самообразования. До прохождения программы был выявлен мотив активности у 63% (19 человек), после он вырос до 76% (23 человек). До прохождения программы был выявлен мотив признания у 66% (20 человек), после он возрос до 80% (24 человек). Студенты стали более чутки друг другу, стали дорожить отношениями, дружбой. До прохождения программы был выявлен мотив самореализации у 43% (13 человек), после он возрос до 86% (26 человек).

Высокий уровень профессионально-педагогической мотивации увеличился на 20%, был выявлен до коррекции у 33% (10 человек) после у 53% (16 человек). Средний уровень до прохождения формирующей программы был выявлен у 40% (12 человек), после повысился до 43% (13

человек). Низкий уровень профессионально–педагогической мотивации был зафиксирован у 27% (8 человек), после прохождения программы он снизился до 3% (1 человек).

3.3. Рекомендации педагогам и студентам по формированию мотивации к профессиональной деятельности

Исходя из изученного материала и проведенного эксперимента, мы можем сформулировать рекомендации для студентов и преподавателей с целью повышения учебной мотивации:

- Осознание теоретической и практической значимости получаемых знаний. Важно понимать, что знания, приобретаемые на каждом курсе, способны обеспечить успешную профессиональную деятельность.
- Рейтингование является современным методом мотивации студентов. Первые строчки в рейтинге студенческой успешности могут значительно повысить шансы дальнейшего трудоустройства выпускника.
- Расширение границ персональной ответственности студентов как возможность проявить себя в той области, которая наиболее им близка.
- Чувство долга также способно актуализировать мотивацию. Студент должен помнить, что является ответственным за то, каким специалистом он станет. Однако здесь нужно учитывать важный момент – чувство долга не должно быть навязано извне, а должно возникнуть в процессе осознания студентом важности выбранной им профессии.
- Владение навыками целеполагания. Важно ставить перед собой не слишком растянутые во времени осуществимые цели, представить себе более осязаемый результат и результат на перспективу, записать их как можно подробнее в глагольных формах действия и стремиться к достижению в ближайшей временной перспективе.

- Самостоятельный поиск. Студенты могут анализировать собственные знания, создавая себе ситуации самопроверки, а также объяснять трудные задания менее подготовленным студентам.

Теоретическое обоснование технологической карты внедрения программы «Психолого-педагогическое формирование мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза».

1 этап. Определение целей программы психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза.

1.1. Цель: Изучение необходимых документов по предмету внедрения.

Содержание: Изучение психолого-педагогической литературы о понятии «профессиональной мотивации».

Методы: сообщения, обсуждения

Формы: работа с научной литературой.

Время, ответственные: февраль, директор, психолог.

1.2. Цель: поставить цели внедрения.

Содержание: обоснование целей и задач внедрения программы.

Методы, формы: обсуждения. Педагогический совет.

Время, ответственный: март; психолог.

1.3. Цель: разработка этапа внедрения.

Содержание: изучение и анализ содержания каждого этапа внедрения, его задач.

Методы, формы: анализ состояний дел в ОУ, анализ программы внедрения. Педагогический совет, психологическая служба ОУ.

Время, ответственный: февраль, директор и психолог.

1.4. Цель: Разработка программно-целевого комплекса внедрения.

Содержание: анализ уровня подготовленности пед.коллектива, анализ работы в ОУ по теме предмета внедрения.

Методы, формы: состояние программы внедрения; педагогический совет, психологическая служба.

Время, ответственные: февраль, директор, психолог.

1 Этап. Формирование положительной установки на внедрение формирующей программы.

2.1. Цель: Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения.

Содержание: Формирование готовности внедрить тему. Психологический подбор и расстановка субъектов внедрения.

Методы и формы: обоснование практической значимости внедрения. Тренинги (развития, общения). Индивидуальные беседы, психотерапевтический практикум.

Время, ответственные: директор, психолог. Октябрь.

2.2. Цель: сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у участников программы.

Содержание: пропаганда передового опыта по внедрению программы в образовательный процесс ОУ, их значимости, актуальности внедрения программы.

Методы и формы: беседа, обсуждение, семинары.

Время и ответственные: сентябрь-ноябрь. Психолог.

2.3. Цель: сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у заинтересованных субъектов вне ОУ.

Содержание: пропаганда передового опыта по внедрению программы вне ОУ и их значимости для системы школьного образования.

Методы и формы: обсуждения, конференции; участие на педагогических советах, статьи.

Время и ответственные: сентябрь. Психолог.

2.4. Цель: сформировать веру в свои силы по внедрению Программы в образовательный процесс ОУ.

Содержание: анализ своего состояния по теме внедрения, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения. Исследование готовности субъектов внедрения.

Методы и формы: поставка проблемы, обсуждения, тренинги, консультации. Беседы, консультации, самоанализ.

Время и ответственные: сентябрь. Психолог.

3 Этап: Изучение предмета внедрения программы «психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза».

3.1. Цель: Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения.

Содержание: Изучение материалов и документов о предмете внедрения Программы.

Методы и формы: фронтально; семинары, работа с литературой и другими источниками.

Время и ответственные: декабрь, психолог.

3.2. Цель: Изучить сущность предмета внедрения программы в образовательный процесс.

Содержание: Освоение системного подхода в работе над темой изучения и предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов.

Методы и формы: фронтально в ходе самообразования; семинары, тренинги.

Время и ответственные: январь, психолог.

3.3. Цель: Изучить методику внедрения темы Программы.

Содержание: Освоение системного подхода в работе над темой.

Методы и формы: фронтально, в ходе самообразования; семинары, тренинги.

Время и ответственные: февраль, психолог.

4 Этап: Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения Программы психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза.

4.1. Цель: Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы.

Содержание: Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения.

Методы и формы: Наблюдение, анализ, собеседование, обсуждение, рефлексивно- феноменологические методы. Преподавательская деятельность, тематические мероприятия, учебные занятия.

Время и ответственные: Апрель. Преподаватель, научный руководитель исследования.

4.2. Цель: Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе.

Содержание: Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения.

Методы и формы: Самообразование, научно- исследовательская работа, обсуждение. Беседы, консультации, преподавательская деятельность.

Время и ответственные: Апрель. Психолог.

4.3. Цель: Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения Программы психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза.

Содержание: Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной Программы.

Методы и формы: Изучение состояния дел по теме внедрения Программы, обсуждения, экспертная оценка, самооценка, самоанализ. Анализ документации.

Время и ответственные: Май. Психолог.

4.4. Цель: Проверить методику внедрения Программы.

Содержание: Работа инициативной группы по новой методике.

Методы и формы: Изучение состояния дел, корректировка методики.

Преподавательская деятельность, дополнительные формы работы.

Методы и формы: 1-е полугодие. Преподаватель, инициативная группа по внедрению Программы.

5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения «Программы психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза»».

5.1. Цель: 5.1.Активизировать педагогический коллектив ОУ на внедрение инновационной Программы психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза.

Содержание: Анализ работы инициативной группы по внедрению Программы.

Методы и формы: Сообщение о результатах работы по инновационной технологии, тренинги (внедрения, готовности к инновационной деятельности), работа психологической службы ОУ; Пед. совет, работа психологической службы ОУ.

Время и ответственные: сентябрь, Психолог, администрация ОУ, инициативная группа по внедрению Программы

5.2. Цель: Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе

Содержание: Обновление знаний о предмете внедрения Программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения

Методы и формы: Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги (готовности к инновационной деятельности, саморегуляции), работа психологической службы ОУ; Наставничество, консультации, работа психологической службы ОУ, семинар.

Время и ответственные: Сентябрь-октябрь; Психолог, администрация ОУ, инициативная группа по внедрению Программы.

5.3. Цель: Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной Программы.

Содержание: Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы в ОУ

Методы и формы: Изучение состояния дел в ОУ по теме внедрения Программы, обсуждения, работа психологической службы ОУ; Работа психологической службы ОУ, производственное собрание, анализ документов ОУ.

Время и ответственные: ноябрь, Психолог, администрация ОУ.

5.4. Цель: Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения (Программа психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза).

Содержание: Фронтальное освоение Программы психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза.

Методы и формы: Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения Программы; Работа психологической службы ОУ, пед. совет, консультации, работа метод. объединений.

Время и ответственные: декабрь, Психолог, администрация ОУ.

6-й этап: «Совершенствование работы над темой психолого-педагогической коррекции свойств внимания младших подростков»

6.1. Цель: Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе

Содержание: Совершенствование знаний и умений по системному подходу

Методы и формы: Наставничество, обмен опытом, корректировка методики; Конференция, конгресс по теме внедрения, анализ материалов, работа психологической службы ОУ

Время и ответственные: январь, Психолог, администрация ОУ.

6.2. Цель: Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению Программы

Содержание: Анализ зависимости конечного результата по 1-му полугодю от создания условий для внедрения Программы

Методы и формы: Анализ состояния дел в ОУ по теме внедрения Программы, доклад; Совещание, анализ документации ОУ, работа психологической службы ОУ

Время и ответственные: январь, Психолог, администрация ОУ.

6.3. Цель: Совершенствовать методику освоения внедрения Программы психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза.

Содержание: Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения Программы.

Методы и формы: Анализ состояния дел в ОУ по теме внедрения Программы, методическая работа; Работа психологической службы ОУ, методическая работа

Время и ответственные: январь-февраль; Психолог, администрация ОУ.

7 Этап: Распределение опыта внедрения программы психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза.

7.1. Цель: Изучить и обобщить опыт внедрения данной программы.

Содержание: изучение и обобщение опыта работы по Программе.

Методы и формы: наблюдение, изучение документов, спец.занятия; преподавательская деятельность, презентации, спец.формы работы.

Время и ответственные: сентябрь; психолог.

7.2. Цель: Осуществить наставничество над другими ОУ, приступающими к внедрению программы;

Содержание: Обучение психологов и педагогов других ОУ работе по внедрению Программы.

Методы и формы: наставничество, обмен опытом, консультации; выступление на семинарах, преподавательская деятельность.

Время и ответственные: март-май; психолог.

7.3. Цель: Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению Программы.

Содержание: Пропаганда внедрения Программы в ОУ/городе.

Методы и формы: Выступления на семинарах, конференциях, конгрессах, научная и творческая деятельность; Участие в конференциях, конгрессах, написание статей и научной работы по внедрению Программы.

Время и ответственные: январь, психолог.

7.4. Цель: Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах.

Содержание: Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения Программы.

Методы и формы: Наблюдение, анализ, преподавательская деятельность, научная деятельность; Семинары, написание научной работы, статей по теме внедрения Программы, изучение последующего опыта внедрения Программы в различных ОУ.

Время и ответственные: октябрь – февраль; психолог.

Таким образом, составленные нами рекомендации выполнены с учетом результатов формирующего эксперимента и направлены на закрепление достигнутых результатов, а также дальнейшую работу по формированию мотивации у студентов педагогического ВУЗа.

Выводы по Главе 3

Обобщая полученные результаты по проведенным методикам, делаем выводы:

У 80% (24 человек) до коррекции был выявлен коммуникативный мотив, после коррекции этот показатель возрос до 90% (27 человек). У 87% (26 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен мотив избегания, после программы этот показатель снизился до 33% (10 человек).

Это является хорошим результатом формирующего эксперимента. У 50% (15 человек) до программы был выявлен мотив престижа, после этот мотив вырос до 83% (25 человек), это является положительным результатом нашей работы, поскольку студенты стали ценить свой выбор ВУЗа.

У 63% (19 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен профессиональный мотив, после программы этот показатель возрос до 93% (28 человек). У 53% (16 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен мотив творческой самореализации, после программы этот показатель возрос до 80% (24 человек). У 66% (20 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен учебно-познавательный мотив, после программы этот показатель возрос до 93% (28 человек). У 73% (22 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен социальные мотив, после программы этот показатель возрос до 86% (26 человек). До прохождения программы был выявлен мотив жизнеобеспечения у 33% (10 человек), после этот показатель возрос до 66%. До прохождения программы был выявлен мотив взаимодействия у 50% (15 человек), после этот показатель вырос до 83% (25 человек). До прохождения программы был выявлен познавательный мотив у 53% (16 человек), после этот показатель вырос до 93% (28 человек), студенты стали больше интересоваться учебой, повысилось качество знаний, учащиеся стали более активными в процессе самообразования. До прохождения программы был выявлен мотив активности у 63% (19 человек), после он вырос до 76% (23 человек). До прохождения программы был выявлен мотив признания у 66% (20 человек), после он возрос до 80% (24 человек). Студенты стали более чутки друг другу, стали дорожить отношениями, дружбой. До прохождения программы был выявлен мотив самореализации у 43% (13 человек), после он возрос до 86% (26 человек).

Высокий уровень профессионально-педагогической мотивации вырос на 20%, был выявлен до коррекции у 33% (10 человек) после у 53% (16 человек). Средний уровень до прохождения формирующей программы был

выявлен у 40% (12 человек), после повысился до 43% (13 человек). Низкий уровень профессионально–педагогической мотивации был зафиксирован у 27% (8 человек), после прохождения программы он снизился до 3% (1 человек).

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ($T_{эмп} = 22$, при погрешности в 1%), и мы можем сделать вывод, что до проведения программы и после присутствует значимый рост уровня мотивации.

После реализации программы происходит качественное изменение уровня мотивации к профессиональной деятельности, что подтверждается коррекцией показателей низкого и пониженного уровней мотивации и их увеличением. Статистический анализ результатов опытно-экспериментальной работы подтвердил эффективность программы психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности студентов педагогического ВУЗа и подтверждает правильность и достоверность выдвинутой гипотезы нашего исследования.

На основе полученных результатов исследования нами разработаны рекомендации педагогам и студентам по повышению уровня мотивации, также разработана технологическая карта внедрения программы психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Нами проведено исследование на тему «Формирование мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза».

Нами был проведен анализ научной литературы по проблеме формирования мотивации профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа.

Трудовая деятельность, профессиональная деятельность обуславливаются достаточно широким спектром мотивов: от выбора профессии до предпочтений, связанных с определенными условиями труда. С возрастом значимость побудительной силы того или иного мотива может меняться.

Профессиональная мотивация студентов – это сложное и многоуровневое образование. Наблюдается определенная динамика в выраженности побудительной силы и в иерархии мотивов на протяжении процесса обучения.

Мотивы — это сложные динамические системы, в которых осуществляются выбор и принятие решений, анализ и оценка выбора. Мотивация для студентов является наиболее эффективным способом улучшить процесс обучения. Мотивы являются движущими силами процесса обучения и усвоения материала. Мотивация к обучению достаточно непростой и неоднозначный процесс изменения отношения личности, как к отдельному предмету изучения, так и ко всему учебному процессу.

Необходимо прививать учащимся профессиональных образовательных учреждений интерес к накоплению знаний, самостоятельной деятельности и непрерывному самообразованию. Чтобы достичь этих целей, у студентов должна быть мотивация учения.

Были разработаны дерево целей и модель формирования мотивации профессиональной деятельности у студентов педагогического

Нами проведен констатирующий этап эксперимента по формированию мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза. Нами определены этапы, методы и методики исследования, также дана характеристика выборки, и произведен анализ результатов констатирующего эксперимента: по тесту «Методика диагностики учебной мотивации студентов» были получены следующие результаты:

- у студентов 1 курса значительно представлены социальные мотивы, мотивы избегания, учебно-познавательные мотивы;

- у студентов 1 курса наиболее представлены: коммуникативные мотивы, мотивы избегания, мотивы творческой самореализации, социальные мотивы;

- у студентов 1 курса менее выражены: профессиональные мотивы (у 63,3% - 19 человек), учебно-познавательные мотивы (66,6% - 20 человек).

По методике «Диагностика мотивов профессиональной деятельности специалистов» были получены следующие результаты:

- у студентов более выражены мотивы: взаимодействия (у 50% - 15 человек), активности (у 63,3% - 19 человек), самореализации (у 43,3% - 13 человек);

- у студентов менее выражены мотивы: жизнеобеспечения (у 33,3% - 10 человек), познавательные мотивы (53,3% - 16 человек);

- для студентов более действенными являются: эмоциональная регуляция (63,3% - 19 человек), социальная регуляция (76,6% - 23 человека), волевая регуляция (83,3% - 25 человек);

- для студентов наименее действенны: информационная регуляция (у 50% - 15 человек), ценностная регуляция (43,3% - 13 человек);

Исходя из результатов, были определены направления формирующей работы: формирование мотивов достижения и интересов к профессиональной деятельности.

Обобщая полученные результаты по проведенным методикам, делаем выводы:

У 80% (24 человек) до коррекции был выявлен коммуникативный мотив, после коррекции этот показатель возрос до 90% (27 человек). У 87% (26 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен мотив избегания, после программы этот показатель снизился до 33% (10 человек). Это является хорошим результатом формирующего эксперимента. У 50% (15 человек) до программы был выявлен мотив престижа, после этот мотив вырос до 83% (25 человек), это является положительным результатом нашей работы, поскольку студенты стали ценить свой выбор ВУЗа.

У 63% (19 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен профессиональный мотив, после программы этот показатель возрос до 93% (28 человек). У 53% (16 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен мотив творческой самореализации, после программы этот показатель возрос до 80% (24 человек). У 66% (20 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен учебно-познавательный мотив, после программы этот показатель возрос до 93% (28 человек). У 73% (22 человек) до прохождения формирующей программы был выявлен социальные мотив, после программы этот показатель возрос до 86% (26 человек). До прохождения программы был выявлен мотив жизнеобеспечения у 33% (10 человек), после этот показатель возрос до 66%.

До прохождения программы был выявлен мотив взаимодействия у 50% (15 человек), после этот показатель вырос до 83% (25 человек). До прохождения программы был выявлен познавательный мотив у 53% (16 человек), после этот показатель вырос до 93% (28 человек), студенты стали больше интересоваться учебной, повысилось качество знаний, учащиеся стали более активными в процессе самообразования. До прохождения программы был выявлен мотив активности у 63% (19 человек), после он вырос до 76% (23 человек). До прохождения программы был выявлен мотив признания у 66% (20 человек), после он возрос до 80% (24 человек). Студенты стали более чутки друг другу, стали дорожить отношениями, дружбой. До

прохождения программы был выявлен мотив самореализации у 43% (13 человек), после он возрос до 86% (26 человек).

Высокий уровень профессионально-педагогической мотивации вырос на 20%, был выявлен до коррекции у 33% (10 человек) после у 53% (16 человек). Средний уровень до прохождения формирующей программы был выявлен у 40% (12 человек), после повысился до 43% (13 человек). Низкий уровень профессионально-педагогической мотивации был зафиксирован у 27% (8 человек), после прохождения программы он снизился до 3% (1 человек).

В ходе расчетов было установлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ($T_{эмп} = 22$, при погрешности в 1%), и мы можем сделать вывод, что до проведения программы и после присутствует значимый рост уровня мотивации.

После реализации программы происходит качественное изменение уровня мотивации к профессиональной деятельности, что подтверждается коррекцией показателей низкого и пониженного уровней мотивации и их увеличением. Статистический анализ результатов опытно-экспериментальной работы подтвердил эффективность программы психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности студентов педагогического ВУЗа и подтверждает правильность и достоверность выдвинутой гипотезы нашего исследования.

На основе полученных результатов исследования нами разработаны рекомендации педагогам и студентам по повышению уровня мотивации, также разработана технологическая карта внедрения программы психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андрианова, О.В. Проектная деятельность учащихся как средство развития мотивации учения/ О.В.Андриянова//Педагогика. 2007. №2. С. 33-35.
2. Асеев, В. Г. Мотивация поведения и формирование личности/ В. Г. Асеев. М.: Мысль, 2006. 158 с.
3. Бакшаева Н.А. Вебицкий, А.А. Психология мотивации студентов /Н.А. Бакшаева, А.А. Вербицкий. М.: Логос, 2006. 188 с.
4. Барковская М.Г. Исследование мотивации педагогической деятельности/ М.Г. Барковская// Успехи современного естествознания. 2013. № 10 . С. 129-132.
5. Батаршев А.В. Учебно-профессиональная мотивация молодежи: учеб. пособие для студ. высших учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2009. 192 с.
6. Бахарев Б. П. Педагогическая психология / Б. П. Бахарев. СПб.: Питер, 2007. 448 с.
7. Белова Е.А., Виштак, О.В. Мотивационные предпочтения абитуриентов и студентов / О. В. Виштак // Социологические исследования. 2013. №2.С. 135-138.
8. Белоус В. В. Роль мотивации и стимуляции в формировании структур интегральной индивидуальности/ В. В. Белоус, Т. В. Копань // Вопросы образования. 2005. №6. С. 96-103.
9. Беляева, Г.В. Проблема формирования профессиональной мотивации студентов педагогического ВУЗа / Г.В. Беляева //Молодой ученый. 2014. №4. С. 11-14.
- 10.Бобкова Т.С., Бобков О.Б. Психолого-педагогическая модель формирования учебно-профессиональной мотивации студентов экономического вуза // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2014. № S4. С. 6–10.

11. Богословская О. Мотивация получения высшего образования в контексте выбора профессии // Высшее образование в России. 2006. № 5. С. 44-47.
12. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. СПб.: Питер, 2008. 340с.
13. Бородаева И.Г. Особенности профессиональной мотивации студентов педагогического ВУЗа / И.Г. Бородаева//Alma mater. 2012. №2. С. 3-7.
14. Бугрименко А.Г. Внутренняя и внешняя учебная мотивация у студентов педагогического вуза / А.Г. Бугрименко// Психологическая наука и образование. 2006. №4. С. 23-25.
15. Былахиров К.М., Ковтун Т.Ю. Процесс мотивирования студентов первых курсов// В сборнике: Актуальные проблемы развития личности в онтогенезе материалы V Всероссийской научно-практической конференции студентов и аспирантов. 2016. С. 110-111.
16. Ганичева И.А. Развитие профессиональной мотивации бакалавров психолого-педагогического образования в процессе обучения в вузе // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. № 1 (январь). С. 36–40.
17. Варганова И.И. К проблеме диагностики мотивации /И.И. Варганова// Вестник МГУ, серия «Психология». 2011. №2. С. 41-47.
18. Варчев А.Э. Межличностные отношения в группе / А.Э. Варчев// Социологические исследования. 2011. №2. С. 71-77.
19. Васильев И.А., Магомед-Эминов, М.Ш. Мотивация и контроль над действием /И.А. Васильев, М.Ш. Магомед-Эминов. М.: МГУ, 2009. 227 с.
20. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход /А.А. Вербицкий. М.: Высшая школа, 2011. 207с.
21. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека /В.К. Вилюнас. М: МГУ, 2005. 312 с.

- 22.Виноградова А.А. Адаптация студентов младших курсов к обучению в вузе // Образование и наука. Известия Уральского отделения Российской академии образования. 2013. № 3. 230с.
- 23.Выготский, Л.С. Педагогическая психология / Л.С. Выготский. М.: Педагогика-пресс, 2009. 529 с.
- 24.Долгова В.И., Долгов П.Т., Латюшин Я.В. Волонтеру-консультанту антинаркотических программ: монография. Челябинск: ГОУ ВПО «ЧГПУ»; М.: МГОУ, 2005. 308 с.
- 25.Долгова В. И., Кондратьева О. А., Нижегородцева Е. С. Исследование адаптации первокурсников к обучению в университете // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 31. С. 66–70.
- 26.Долгова В.И., Крыжановская Н.В. Методология модернизации процессов формирования познавательно - профессиональной активности студентов / Вестник ЧГПУ №1, 2010. 71-80с. Т. 31. С. 66–70.
- 27.Долгова В.И., Овчарова Р.В. Исследование эмоционально-волевой регуляции студентов // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2015. №5. С. 69-73.
- 28.Долгова В.И., Ткаченко В.А. Мотивация профессиональной деятельности студентов: монография / В.И. Долгова, В.А.Ткаченко. – Челябинск: ЗАО «Цицеро», 2011. 100 с.
- 29.Дьяченко М.И. Кандыбович Л.А., Кандыбович С.Л. Психология высшей школы /Под общ. Ред. М.И. Дьяченко.- Минск: Изд. Минского ун-та, 2006. 321 с.
- 30.Заусаева И.С., Ковтун Т.Ю. Особенности мотивации учебной деятельности у студентов разных специальностей // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 6.
- 31.Зеер Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студ.вузов / Э.Ф. Зеер. М.: Академический Проект, 2005. 336 с.

32. Зимняя И. А. Педагогическая психология: Учебник для вузов. М.: Издательская корпорация «Логос», 2004. 384с.
33. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Изд-во «Питер», 2008. 512 с.
34. Инновационная культура бакалавров и магистров психолого-педагогического образования: монография/ сост. Долгова В.И. СПб.: ООО «Книжный Дом», 2011. 226с.
35. Клепцова Е.Ю., Рубцова Д.О. К проблеме изучения мотивации студентов. 4 Всеросс. науч.-практ. конф. Молодежь и наука: актуальные проблемы психологии 10 апреля 2015, Киров: Изд-во ВятГГУ, 2015. С. 28-31 с.
36. Клепцова Е. Ю., Рубцова Д. О. Проблемы мотивации студентов вуза // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 32. С. 60–66.
37. Клепцова Е.Ю., Фуфачев Н.Н., Балабанов А.А. Принципы гуманизации межличностных отношений субъектов образовательной деятельности// Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т.8. С. 11–15.
38. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. М.: Академия, 2007. 302 с.
39. Ковалевская А. В. Влияние учебной мотивации на успеваемость подростков // Концепт. 2015. Спецвыпуск № 01. ART 75026. 0,3 п. л. Гос. рег. Эл № ФС 77-49965
40. Кошукова Г.Н., Белоглазов В.А., Пушкова Т.Н., Доля Е.М. Система ранжирования студентов как механизм повышения мотивации обучения // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2015. № 4-4. С. 116-118.
41. Крылова М.Н. Способы мотивации учебной деятельности студентов вуза // Перспективы науки и образования. – 2013. – № 3. – С. 86-95.
42. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность/ А. Н. Леонтьев. М.: Наука, 2005. 304 с.

43. Лисовицкий В.Г., Дмитриев А.Б. Личность студента. Л.: 2004. 204с.
44. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. Учебник. М.: Юрайт, 2016. 400с.
45. Магомедова Е.В., Остапенко И.А. Гуманитаризация высшего образования как обязательное условие профессиональной мобильности // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2016. Т. 23. С. 51-54.
46. Макклелланд Д.А. Мотивация человека /Д. Макклелланд. СПб.: Питер, 2007. 230 с.
47. Манукян С.П. Потребности личности и их место в педагогической концепции мотивов учения / С.П. Манукян // Вопросы психологии. 2010. №4. С. 31-33.
48. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. М.: Знание, 2006. 308 с.
49. Маслоу А. Мотивация и личность /А. Маслоу. СПб.: Питер, 2009. 402с.
50. Медведева Т.Н., Пешкина Е. Особенности учебной мотивации у студентов ВУЗа // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 36. С. 16–20.
51. Меламед Д.Л. Социально – психологические особенности учебно- профессиональной мотивации студентов/ Д.А. Меламед // Психологическая наука и образование. 2013. №2. С. 14-17.
52. Меламед Д.Л. Особенности мотивации учебно- профессиональной деятельности разностатусных студентов ВУЗа /Д.Л. Меламед. М.: МГУ, 2010. 17 с.
53. Методика для диагностики учебной мотивации студентов (А.А.Реан и В.А.Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой) / Бадмаева Н.Ц. Влияние мотивационного фактора на развитие умственных способностей: Монография. Улан-Удэ, 2004. С.151-154.
54. Мильман В.Э. Внутренняя и внешняя мотивация учебной деятельности // Вопросы психологии. 2007. № 5. С. 42-47.

55. Мирзаянова Л.Ф. Упреждающая адаптация студентов к педагогической деятельности: Кризисы, способы упреждения и смягчения. Минск: Интерсофт, 2012. 111с. Т. 31. С. 66–70.
56. Муздыбаев К. Психология ответственности /К. Муздыбаев. СПб.: Речь, 2010. 343 с.
57. Николаева С. Ю. Проблема направленности личности студента и его мотивационная ориентация в профессиональной подготовке // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. № S28. С. 16–20.
58. Овчинников М.В. Динамика мотивации учения студентов педагогического вуза и её формирование/М.В. Овчинников. М.: СГУ, 2009. 128 с.
59. Опарин А. А., Киселева Т. Г. Динамика ценностно-мотивационной сферы в процессе формирования социальных педагогов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 11. С. 1666–1670.
60. Остапенко И.А., Кроливецкая И.Е. Недостатки лекционной формы обучения и пути их преодоления // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2016. Т. 23. С. 77-81.
61. Остапенко И. А. Мотивация как основное психологическое условие обучения студента вуза // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 40. С. 49–53.
62. Панова А.Н. К вопросу о профессиональной мотивации студентов в процессе подготовки специалиста в ВУЗе / А.Н. Панова //Педагогика. 2010. №4. С.. 47-50.
63. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. М.: Академия, 2012. 338с.
64. Позднякова Т.Г. Особенности мотивации учебной деятельности младших подростков // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 10. С. 6–10.

65. Спасибенко А.В. Психологическая готовность студентов к предстоящей профессиональной деятельности // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 11. С. 2491–2495.
66. Степанова Л. В., Рякова Д. А., Максимов П. В. Роль педагога в мотивации студентов к самостоятельной работе // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 26. С. 276–280.
67. Сысоева Н. А. Компетентностный подход в профессиональной подготовке студента педагогического вуза средствами иностранного языка // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2014. № 58. С. 56–60.
68. Хусаинова Ж. К., Адельбаева Н. А. Мотивация как акмеологическое условие формирования профессиональной идентичности у студентов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 50. С. 153–158.
69. Фильштинская Е.Г., Аборина М.В. Специфика обучения студентов вуза в условиях недостаточной профессиональной мотивации // Достижения вузовской науки. 2014. № 11. С. 92-97.
70. Швалова Г. В. Формирование мотивации студентов технического вуза при изучении профессионального иностранного языка // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2012. №11 (Ноябрь). С. 36–40.
71. Шульгина Е.М. Мотивация познавательной деятельности студентов посредством технологии веб-квест // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2016. Т. 21. № 5-6 (157-158). С. 40-45.

Методики диагностики

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

Инструкция. Прочитайте внимательно приведенные в списке мотивы учебной деятельности. Выберите из них пять, наиболее значимых для Вас. Отметьте значимые мотивы знаком «X» в соответствующей строке.

Список мотивов:

1. Стать высококвалифицированным специалистом.
2. Получить диплом.
3. Успешно продолжить обучение на последующих курсах.
4. Успешно учиться, сдавать экзамены на хорошо и отлично.
5. Постоянно получать стипендию.
6. Приобрести глубокие и прочные знания.
7. Быть постоянно готовым к очередным занятиям.
8. Не запускать предметы учебного цикла.
9. Не отставать от сокурсников.
10. Обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности.
11. Выполнять педагогические требования.
12. Достичь уважения преподавателей.
13. Быть примером сокурсникам.
14. Добиться одобрения родителей и окружающих.
15. Избежать осуждения и наказания за плохую учебу.
16. Получить интеллектуальное удовлетворение.

Подсчитывается среднее арифметическое значение мотива по всей обследуемой выборке и определяется среднее квадратическое (стандартное отклонение).

Диагностика мотивов профессиональной деятельности специалистов
(Т.Н. Францева)

Инструкция: Прочитайте каждое из предложенных утверждений и оцените, насколько оно верно для вас по 5- бальной шкале:

- «5» - да, конечно
- «4»- скорее да, чем нет
- «3»- затрудняюсь ответить
- «2»- скорее нет, чем да
- «1»- нет, конечно

Текст опросника

1. Для меня важно получать материальное вознаграждение за мои труды.
2. Мои переживания во время работы отрицательно сказываются на моем заработке.
3. По мнению коллег, я занимаю позицию меркантильного человека в коллективе
4. Я ставлю перед собой цель добиться высокого материального положения.
5. Полученная мной в процессе работы дополнительная информация положительно влияет на мой заработок.
6. Для меня общение с коллегами важнее самого процесса работы.
7. Мои переживания во время работы отрицательно влияют на общение с коллегами.
8. Критика моего труда коллегами негативно влияет на взаимопонимании с ними.
9. Я контролирую свое общение с окружающими в процессе работы.
10. Получаемая в процессе работы информация положительно влияет на мои взаимоотношения с коллективом.
11. Для меня процесс работы важен только тем, что я узнаю что-то новое для себя.

12. Мне труднее разобраться в рабочем материале, если у меня плохое настроение.

13. Взаимоотношения с коллегами по работе влияют на широту моего кругозора.

14. Я ставлю перед собой цель познавать новое и интересное в профессиональной деятельности.

15. Новые знания помогают мне лучше разобраться с информацией полученной во время работы.

16. Для меня важно быть постоянно активным в работе.

17. Переживания во время работы мешают мне активно трудиться.

18. Критика в мой адрес не мешает мне активно работать.

19. Я могу заставить себя выполнить любую работу быстро и качественно.

20. Получаемая в процессе работы информация побуждает меня действовать.

21. Иметь статус ценного работника для меня очень важно.

22. Мне не нравится, что я нахожусь в центре внимания всего коллектива.

23. Оценка собственных достоинств зависит от мнения коллег.

24. Я ставлю перед собой цель, быть уважаемым в профессиональной деятельности.

25. Познание нового дает мне возможность быть значимой и уважаемой личностью.

26. Для меня важно постоянно развиваться и реализовывать свои способности в профессиональной сфере.

27. Заниматься полезной и нужной работой я предпочитаю только в хорошем настроении.

28. Мнение окружающих усиливает желание постоянно развиваться.

29. Я ставлю перед собой цель, быть компетентным в сфере своей деятельности.

30. Полученные в процессе работы знания побуждают меня повышать свою квалификацию как специалиста.

31. Для меня важно, чтобы дополнительная работа хорошо оплачивалась.

32. Когда у меня хорошее настроение, я добиваюсь материальной выгоды из любого своего занятия

33. Критика моей работы окружающими негативно отражается на моем заработке.

34. Я постоянно контролирую свои доходы и расходы.

35. Познание нового дает мне возможность повышать свой заработок.

36. Для меня важно, какие взаимоотношения складываются у меня с коллегами по работе.

37. Когда я нахожусь в плохом настроении, я предпочитаю быть в одиночестве.

38. Отношения ко мне коллег по работе отражаются на взаимопонимании с ними.

39. Сложатся или нет в процессе работы взаимопонимание с коллегами, зависит только от меня самого.

40. На процесс общения с коллегами влияют мои знания, полученные во время работы.

41. Для меня важно усвоить все особенности профессиональной деятельности.

42. Я стремлюсь приобретать полезную для работы информацию из-за своей любознательности.

43. Обмен мнениями с коллективом помогает мне лучше разобраться с рабочим материалом.

44. Для лучшего использования полученной информации в работе я планирую свою профессиональную деятельность.

45. Получаемую в процессе работы информацию я всегда использую для понимания тонкостей своего труда.

46. Самое важное для меня быть занятым делом и достойно выполнять свою работу.

47. Продуктивность выполняемой мною работы, зависит от моего настроения.

48. Я могу выполнить работу в короткий срок, если об этом попросят коллеги.

49. Я не могу контролировать процесс работы.

50. Информация, полученная в процессе работы, отражается на ее активном использовании в деятельности.

51. Для меня не столь важно быть в центре внимания коллектива.

52. Мне трудно дать высокую оценку собственному труду, если я в плохом настроении

53. Я бы добился большего, если бы не мнения окружающих.

54. Я стремлюсь к обретению высокого статуса среди окружающих.

55. Полезная информация, дает хорошую возможность добиться признания в коллективе.

56. Самое важное для меня быть компетентным в профессиональной деятельности.

57. Переживания во время работы мешают мне реализовать творческий потенциал.

58. Хорошие взаимоотношения с коллегами дают мне возможность реализовывать свои способности в деятельности.

59. Увидеть новое и перспективное в обычной ситуации зависит только от меня.

60. С помощью полученной информации, я нахожу творческий подход к решению стоящих задач.

Самооценка профессионально – педагогической мотивации

(Н.П. Фетискин)

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.

Текст методики:

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: от

- 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;
- 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.

Результаты диагностик на констатирующем этапе исследования

Таблица 1.

Результаты диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов Т.Н.Францевой

Мотивы: коммуникативные – 1; мотивы избегания – 2; мотивы престижа – 3; профессиональные мотивы – 4; мотивы творческой самореализации – 5; учебно-познавательные мотивы – 6; социальные мотивы – 7.

№	ФИО	Мотивы профессиональной деятельности						
		1	2	3	4	5	6	7
1	К.Е.	+	+			+		+
2	НО	+	+	+	+	+	+	+
3	ЛО	+	+		+	+	+	+
4	ШЛ	+	+	+		+	+	+
5	ДЛ	+	+		+	+	+	+
6	НР	+	+	+	+	+	+	+
7	МИ	+	+	+	+	+		
8	МТ	+	+	+	+			+
9	ТИ	+	+	+		+		+
10	ВА	+	+			+	+	+
11	АР	+	+		+	+		+
12	ПИ		+	+			+	
13	КА	+	+		+	+	+	
14	КЕ	+	+		+		+	+
15	ЕЕ		+		+		+	
16	НО	+				+	+	+
17	ОР		+	+	+			+
18	ГО			+	+	+	+	+
19	РИ	+	+	+	+			+
20	ИМ		+					+
21	СИ	+	+	+	+	+	+	+

22	МВ	+	+	+		+	+	
23	ЧН	+	+		+	+	+	+
24	УК	+					+	+
25	КА	+	+		+		+	
26	СИ	+		+			+	+
27	ВЦ		+	+	+			
28	ГЩ	+	+	+				+
29	НР	+	+		+		+	+
30	ДО	+	+		+		+	

Коммуникативные мотивы у 80% (24 человек);

мотивы избегания у 86,6% (24 человек);

мотивы престижа у 50% (15 человек);

профессиональные мотивы у 63,3% (19 человек);

мотивы творческой самореализации у 53,3% (16 человек);

учебно-познавательные мотивы у 66,6% (20 человек);

социальные мотивы у 73,3% (22 человек).

Таблица 2.

Результаты диагностики по методике «Самооценка профессионально-педагогической мотивации Н. П. Фетискин»

№	ФИО	Баллы в %	Уровень самооценки
1	К.Е.	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
27	ВЦ	11	Высокий
28	ГЩ	10	Средний
29	НР	4	Низкий

30	ДО	3	Низкий
----	----	---	--------

Высокий уровень у 33% (10 человек);

Средний уровень у 40% (12 человек);

Низкий уровень 27% (8 человек).

Таблица 3.

Результаты диагностики по методике «Диагностика мотивов профессиональной деятельности специалистов Т.Н.Францева

Мотив жизнеобеспечения – 1; взаимодействия – 2; познавательный мотив – 3; мотив активности – 4; мотив признания – 5; мотив самореализации – 6.

№	ФИО	Мотивы профессиональной деятельности					
		1	2	3	4	5	6
1	К.Е.	+	+		+	+	+
2	НО	+	+		+	+	
3	ЛО		+		+	+	+
4	ШЛ	+				+	+
5	ДЛ	+			+	+	
6	НР		+		+	+	
7	МИ		+		+		+
8	МТ	+	+	+			+
9	ТИ		+		+	+	
10	ВА			+	+		+
11	АР	+			+	+	
12	ПИ	+	+	+			
13	КА	+	+	+	+	+	+
14	КЕ						
15	ЕЕ		+	+	+	+	
16	НО			+			+
17	ОР	+	+			+	
18	ГО	+		+	+	+	

19	РИ		+		+		+
20	ИМ		+	+		+	
21	СИ		+	+	+		+
22	МВ		+	+	+	+	
23	ЧН			+		+	
24	УК				+	+	
25	КА			+	+		+
26	СИ		+	+	+	+	
27	ВЦ			+		+	+
28	ГЩ				+		
29	НР			+		+	+
30	ДО			+		+	

Мотив жизнеобеспечения 33,3% (10 человек);

взаимодействия 50% (15 человек);

познавательный мотив 53,3% (16 человек);

мотив активности 63,3% (19 человек);

мотив признания у 66,6% (20 человек);

мотив самореализации у 43,3% (13 человек).

Программа психолого-педагогического формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического ВУЗа

№	Название упражнения	Цель	Инструкция	Обратная связь	Время
Занятие №1 Тема: Вход в пространство тренинга мотивации. Цель: знакомство, сбор ожиданий, определение понятия мотивации, первичное тестирование.					
1	Выбери имя	Формирование комфортного пространства тренинга, знакомство участников друг с другом	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.	Обсуждение имен, комментирование выбранного имени (по желанию).	10 мин.
2	Правила группы	Обозначить границы тренинга, правила работы в данной группе, дисциплинирование участников.	Правила см в приложении (прил.1).	Что непонятного? Все согласны?	15 минут
3	Ожидания и перспективы	Выяснить ожидания участников.	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	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?"	15-20 минут

			приходит в голову".		
4	Ритуал приветствия	создание положительного эмоционального фона, сплочение группы, формирование чувства близости с другими участниками тренинга	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.	Закрепление выбранного приветствия. Доп.обсуждение не требуется.	15 минут
5	Первичное тестирование	Выявить преобладающий вид мотивации	Проведение методики Методика мотивации к успеху (Т. Элерс). См. прил.2	-	20 минут
6	Пожелание	Завершение тренингового дня	Группа высказывает пожелания друг другу на день. Оно должно быть коротким, желательно в одно слово. Вы бросаете	-	10 минут

			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		
Занятие №2 Тема: Мотивация – что это?					
Цель: знакомство с терминологией тренинга, сплочение группы, развитие мотивации достижения.					
1	Приветствие	Начать тренинговый день	По выбранному ритуалу в первый день.	-	10 мин
2	Лекция	«о теоретических основах мотивации»	См.прил.3	Что вы знаете о мотивации? Что осталось непонятно?	20 мин
3	Негатив в позитив	Видеть в негативном позитивные стороны	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.	В какой колонке больше перечислено? Что мешает овладеть навыками из левой колонки? Как быстро вы можете освоить виды деятельности из левой колонки?	20 минут
4	Победи лень	Понять особенности лени и уметь ее побеждать	Чтобы перестать лениться, надо ничего не делать. Я серьезно. Станьте посреди кабинета (комнаты) и ничего не делайте, абсолютно ничего: не ежьте, не пейте, не читайте, не лежите, не слушайте музыку, не думайте. Не пройдет и пятнадцати	Кто сколько выдержал? Кому и чем захотелось заняться?	15 минут

			минут, и вы точно приметесь за дела.		
5	Есть цель – нет цели	Понять природу мотивации	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.	Кому было легче? Какие были трудности? В чем разница между вашими проделанными работами?	15-20 минут
6	Спасибо за приятный день	Завершение тренингового дня	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: «Спасибо за приятный день!» Оба становятся в центре, по-прежнему держась за руки. Затем подходит третий ребенок, берет за свободную руку либо первого, либо второго, пожимает ее и говорит: «Спасибо за приятный день!» Таким образом, группа в центре круга постоянно увеличивается. Все держат друг друга за руки. Когда к вашей группе присоединится	-	10-15 мин

			последний человек, замкните круг и завершите церемонию безмолвным троекратным крепким пожатием рук. Этим игра и завершается.		
Занятие №3 Тема: важность мотивации в нашей жизни.					
Цель: где нужна мотивация, развитие мотивации достижения, научить отслеживать свое поведение.					
1	Приветствие	Начать тренинговый день	По выбранному ритуалу в первый день.	-	10 мин
2	Сказка про мотивацию	Повысить эмоциональный настрой, дать тему для дискуссий	См прил.4.	Что вы поняли из сказки?	25-30 минут
3	Мечтаю стать как	Понять потребности участников; визуализировать цели участников.	Каждый участник записывает на листке, а потом по очереди рассказывают о своем идеале и о том, как на его взгляд мотив достижения может помочь ему в приближении к идеалу.	Чем привлекателен этот человек? Как помог ему мотив достижения? Что нужно для успешной жизни?	20-25 минут
2	Профессиональные роли	Разрядка обстановки, формирование мотивации и внимательности к окружающим людям	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 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.	20 минут

			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).		
4	Прощание	Завершение тренингового дня	Закончите фразу «Я сегодня научился...»	-	10-15 минут
Занятие №4 Тема: Развитие своей уверенности.					
Цель: формирование целей, обучение приемам самомотивации, обучать мыслить позитивно.					
1	Приветствие	Начать тренинговый день	По выбранному ритуалу в первый день.	-	10 мин
2	Достижимая цель	Научить участников тренинга формировать цели	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.	В чем были трудности? Когда можно применять эту технику?	20-25 мин
3	Работа над ошибками	Осознания позитивных сторон в негативных ситуациях	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?	15 минут
4	Похвали самого себя	Обретение самомотивации, укрепление самооценки в стрессовых ситуациях	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.	Кому было сложно найти для себя позитивные слова? Кого какие слова вдохновляют?	20 минут

			<p>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.</p> <p>2. Похвалите самого себя. Скажите самому себе несколько приятных слов.</p> <p>3. Убедите себя и дальше так работать (например, проявить настойчивость, целенаправленность и т.п.).</p>		
5	Образ «Я»	Более глубокое осознание личностного существования; соединение вербального и невербального компонентов выразительности самооценочной позиции.	<p>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.</p>	-	10 минут
6	Прощание	Завершение тренингового дня	<p>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</p>	-	10 мин

			пропустить		
Занятие №5 Тема: Какой я?.					
Цель: научить участников самопрезентации и выявить мотивации каждого.					
1	Приветствие	Начать тренинговый день	По выбранному ритуалу в первый день.	-	10 мин
2	Мне удалось!	Упражнение направлено на создание условий для самопрезентации, знакомство, повышение мотивации к обучению новым видам деятельности. 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?	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?	15 минут
3	Мотивация	включить участников в совместную групповую деятельность; выявить мотивацию и готовность каждого из участников к продуктивной совместной работе; выявить и поддержать Я-концепцию участников, а также сделать ее достаточно понятной для других; предоставить участникам возможность сравнить уровень своей самооценки с оценкой своих способностей и возможностей окружающими.	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 20 минут. На втором этапе участникам предлагается по очереди представить свои схемы. Остальные участники могут поделиться своими впечатлениями от увиденного. На	Какими личностными проявлениями надо пожертвовать во время работы? Какие свойства личности все же можно интегрировать в профессиональную жизнь?	60 минут

			<p>обсуждение отводится 15-20 минут.</p> <p>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.</p> <p>Третьим этапом является демонстрация участникам видеопленки и обсуждение наиболее ярких стилей ведения дискуссии (20-25 минут).</p>		
4	Прощание	Завершение тренингового дня	<p>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.</p> <p>Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить</p>	-	10 мин
<p>Занятие №6 Тема: работаем над собой.</p> <p>Цель: научить участников самостоятельно начинать работу, работа над уверенностью в себе.</p>					
1	Приветствие	Начать тренинговый день	По выбранному ритуалу в первый день.	-	10 мин
2	Салфетки	Создание позитивной атмосферы	Участники тренинга сидят в общем кругу. Тренер передает по кругу пачку бумажных	-	10 мин

			салфеток со словами: «На случай, если потребуется, 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.		
3	Начать действовать	Научить участников тренинга самостоятельно приступать к рутинной работе	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	Какой вид работы дается вам наиболее сложно? Как вы можете сделать его более увлекательным?	25-30 минут

			одним делом на сегодня вы покончили.		
4	Уверенные интонации	выработка у участников навыков уверенных интонаций.	<p>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.</p> <p>По окончании отведенного времени остальные участники должны голосованием выявить, у кого из участников в голосе присутствовали наиболее уверенные интонации.</p> <p>В случае если голоса разделились – ведущий говорит свое решающее слово. В случае если в процессе дебатов один из оппонентов сдался, то другой автоматически побеждает.</p> <p>Победитель дебатов сразу же встречается со следующим добровольцем. И так до тех пор, пока все участники не пройдут через дебаты.</p>	При обсуждении стоит выписать те критерии, на которые участники опирались при определении, у кого из спорящих наиболее уверенные интонации.	25-30 минут
5	Хромая обезьяна	Разминка, снятие напряжения	Все встают и начинают хаотично ходить. Тренер (ведущий) дает установку: «Только не думайте о хромой обезьяне. Кто подумает-должен хлопнуть в	-	5 мин

			ладоши.» Получаются как правило бурные аплодисменты. Установки можно давать самые разные.		
6	Прощание	Завершение тренингового дня	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	-	10 мин

Занятие №7 Тема: поговорим о профессиях.

Цель: осознание участниками многообразия профессий, коррекция и укрепление выбранного направления в обучении.

1	Приветствие	Начать тренинговый день	По выбранному ритуалу в первый день.	-	10 мин
2	В детстве я хотел быть...	Формирование в группе доверительных отношений, пробуждение интереса к теме профессионального самоопределения.	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 это желание сейчас, когда человек повзрослел, и если изменилось, то почему? Остальные участники внимательно слушают, задают вопросы.	20-25 минут
3	Пять шагов	повысить готовность участников выделять приоритеты при планировании своих жизненных и	Процедура включает следующие этапы: 1. Ведущий предлагает группе определить какую-либо интересную профессиональную цель, например, поступить в	Дискуссия по возникшим вопросам	40 минут

		<p>профессиональных перспектив, а также готовность соотносить свои профессиональные цели и возможности.</p>	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>4. Далее все делятся на микрогруппы по 3 – 4 человека.</p> <p>5. В каждой микрогруппе организуется обсуждение, чей вариант этапов достижения выделенной цели наиболее оптимальный и интересный (с учетом особенностей обозначенного выше</p>		
--	--	---	--	--	--

			<p>человека). В итоге обсуждения каждая группа на новом листочке должна выписать самые оптимальные пять этапов. На все это отводится 5 – 7 минут.</p> <p>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).</p> <p>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.</p>	
--	--	--	--	--

			<p>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.</p>		
4	Профессия - специальность	<p>повышение у участников уровня осознания таких их понятий как специализация в рамках той или иной профессии и на расширение информированности о разнообразии профессионального труда.</p>	<p>1. Участникам объясняется, как соотносятся понятия профессия и специальность: профессия – группа родственных специальностей (например, профессия – 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</p>	<p>Допускаются небольшие обсуждения и дискуссии. Желательно, чтобы ведущий сам ориентировался в обсуждаемых профессиях, т.е. еще перед игрой сам попытался бы назвать соответствующие специальности.</p>	10-15 минут

			специальности или откровенно ошибается, ему можно задавать уточняющие вопросы.		
5	Прощание	Завершение тренингового дня	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	-	10 мин
<p>Занятие №8 Тема: Завершение тренинга мотивации. Цель: повторное тестирование, обобщение полученной информации.</p>					
1	Приветствие	Начать тренинговый день	По выбранному ритуалу в первый день.	-	10 мин
	Непосредственное осознание	Развить наблюдательность, максимально осознанное восприятие	<p>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. Ты сидишь на старом сером стуле, ковер под ним зеленого цвета, на нем красивый</p>	<p>Тренер должен также помочь группе в определении способов, при помощи которых знания, приобретенные в результате выполнения данного упражнения, могут быть соотнесены с личной или профессиональной жизнью участников. По возможности тренер также участвует в выполнении упражнения. Тренер просит</p>	20 минут

			узор...» 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. После этого тренер просит всех участников сесть в общий круг. Далее проводится обсуждение упражнения.	всех участников по очереди рассказать о двух вещах, которым, с их точки зрения, они научились, выполняя данное упражнение.	
Повторное тестирование	Пронаблюдать изменения в поведении	См прил.2	-	20 минут	
Игра в реальности	Освоение всего изученного материала	Ведущий предлагает разыгрывать те или иные ситуации, а присутствующие принимают участие в таком виде, в каком захотят. Ситуации могут предлагаться и самими участниками.	Обсуждение по ходу выполнения упражнения.	25-30 минут	
Прощание	Завершение тренингового дня	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	-	10 мин	

Приложение 4

Результаты диагностик после прохождения формирующей программы

Таблица 4.

Результаты повторной диагностики мотивов профессиональной деятельности специалистов Т.Н.Францевой

Мотивы: коммуникативные – 1; мотивы избегания – 2; мотивы престижа – 3; профессиональные мотивы – 4; мотивы творческой самореализации – 5; учебно-познавательные мотивы – 6; социальные мотивы – 7.

№	ФИО	Мотивы профессиональной деятельности						
		1	2	3	4	5	6	7
1	К.Е.	+			+	+	+	+
2	НО	+		+	+	+	+	+
3	ЛО	+			+	+	+	+
4	ШЛ	+	+	+	+	+	+	+
5	ДЛ	+			+	+	+	+
6	НР	+		+	+	+	+	+
7	МИ	+		+	+	+	+	+
8	МТ	+	+	+	+	+	+	+
9	ТИ	+		+	+	+	+	+
10	ВА	+			+	+	+	+
11	АР	+			+	+		+
12	ПИ	+	+	+	+	+	+	+
13	КА	+	+		+	+	+	+
14	КЕ	+			+	+	+	+
15	ЕЕ	+			+	+	+	+
16	НО	+			+	+	+	+
17	ОР			+	+	+	+	+
18	ГО	+		+	+	+	+	+
19	РИ	+	+	+	+		+	+
20	ИМ		+		+			+
21	СИ	+		+	+	+	+	+

22	МВ	+		+	+	+	+	
23	ЧН	+			+	+	+	+
24	УК	+			+	+	+	+
25	КА	+			+	+	+	
26	СИ	+		+		+	+	+
27	ВЦ		+	+	+	+	+	
28	ГЩ	+	+	+	+		+	+
29	НР	+	+		+		+	+
30	ДО	+	+		+		+	

Коммуникативные мотивы у 90% (27 человек);

мотивы избегания у 33,3% (10 человек);

мотивы престижа у 83,3% (25 человек);

профессиональные мотивы у 93,3% (28 человек);

мотивы творческой самореализации у 80% (24 человек);

учебно-познавательные мотивы у 93,3% (28 человек);

социальные мотивы у 86,6% (26 человек).

Таблица 5.

Результаты повторной диагностики по методике «Самооценка профессионально–педагогической мотивации Н. П. Фетискин»

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

30	ДО	11	Высокий
----	----	----	---------

Высокий уровень у 53% (16 человек);

Средний уровень у 43% (13 человек);

Низкий уровень 3% (1 человек).

Таблица 6.

Результаты повторной диагностики по методике «Диагностика мотивов профессиональной деятельности специалистов Т.Н.Францева

Мотив жизнеобеспечения – 1; взаимодействия – 2; познавательный мотив – 3; мотив активности – 4; мотив признания – 5; мотив самореализации – 6.

№	ФИО	Мотивы профессиональной деятельности					
		1	2	3	4	5	6
1	К.Е.	+	+		+	+	+
2	НО	+	+		+	+	
3	ЛО	+	+	+	+	+	+
4	ШЛ	+		+	+	+	+
5	ДЛ	+	+	+	+	+	
6	НР	+	+	+	+	+	
7	МИ		+	+	+		+
8	МТ	+	+	+	+		+
9	ТИ	+	+	+	+	+	+
10	ВА	+	+	+	+	+	+
11	АР	+	+	+	+	+	
12	ПИ	+	+	+	+	+	+
13	КА	+	+	+	+	+	+
14	КЕ		+	+		+	+
15	ЕЕ	+	+	+	+	+	+
16	НО	+	+	+		+	+
17	ОР	+	+	+	+	+	+
18	ГО	+		+	+	+	+

19	РИ		+	+	+		+
20	ИМ		+	+		+	+
21	СИ	+	+	+	+		+
22	МВ	+	+	+	+	+	+
23	ЧН	+		+		+	+
24	УК	+	+	+	+	+	+
25	КА		+	+	+		+
26	СИ		+	+	+	+	+
27	ВЦ		+	+		+	+
28	ГЩ			+	+		+
29	НР		+	+		+	+
30	ДО		+	+		+	+

Мотив жизнеобеспечения 66% (20 человек);

взаимодействия 83% (25 человек);

познавательный мотив 93% (28 человек);

мотив активности 76% (23 человек);

мотив признания у 80% (24 человек);

мотив самореализации у 86% (26 человек).

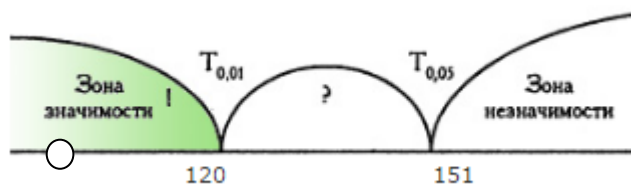
Таблица 7.

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

Автоматический расчет Т-критерия Вилкоксона
Шаг 2

Для нечетных сдвигов было принято нулевое значение.

N	"До"	"После"	Сдвиг (После - До)	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1	11	11	0	0	0
2	10	11	1	1	3
3	13	13	0	0	0
4	4	13	9	9	25
5	10	11	1	1	3
6	6	10	4	4	15,5
7	8	10	2	2	9,5
8	11	13	2	2	9,5
9	5	11	6	6	21
10	12	10	-2	2	9,5
11	6	10	4	4	15,5
12	14	14	0	0	0
13	5	10	5	5	18,5
14	7	10	3	3	14
15	3	11	8	8	23
16	11	13	2	2	9,5
17	10	10	0	0	0
18	12	14	2	2	9,5
19	5	10	5	5	18,5
20	9	10	1	1	3
21	14	13	-1	1	3
22	6	14	8	8	23
23	8	10	2	2	9,5
24	12	10	-2	2	9,5
25	9	10	1	1	3
26	5	10	5	5	18,5
27	11	11	0	0	0
28	10	12	2	2	9,5
29	4	9	5	5	18,5
30	3	11	8	8	23
Сумма рангов нетипичных сдвигов:					22

Результат: $T_{эмп} = 22$ 

$T_{эмп.} = 22$

$T_{кр. (0,01)} = 120;$

$T_{кр. (0,05)} = 151.$

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

Таблица 8.

Технологическая карта внедрения результатов исследования формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза

Цель	Содержание	Методы	Формы	Ко л- во	Врем я	Ответстве нные
1	2	3	4	5	6	7
1-й этап: «Целеполагание внедрения инновационной технологии по формированию мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза»						
1.1. Изучить документацию по предмету внедрения (Программа формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза)	Изучение нормативной документации, ФЗ и Законов РФ, Закона об образовании, Постановлений Правительства РФ в области образования и безопасности среды и личности в РФ, документации ОУ	Обсуждение, анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, наблюдение	Анализ литературы, работа психологом в ОУ, осуществление психологического сопровождения учебно – воспитательного процесса в ОУ, обсуждение на пед. Совете ОУ, самообразование, обучение на факультете психологии ЧПУ	1	С 201г.	Психолог, социальный педагог, администрация ОУ
1.2. Поставить цели внедрения программы формирования мотивации к профессиональной деятельности у	Выдвижение и обоснование целей внедрения Модели формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза	Разработка «Дерева целей» исследования, обсуждение, разработка модели и программы, анализ материалов по цели внедрения Программы, работа психологической	Работа психологической службы ОУ, консультация с научным руководителем и администрацией ОУ, наблюдение	1	Сентябрь	Психолог, администрация ОУ

студентов педагогического вуза		службы ОУ	, беседа			
1.3. Разработать этапы внедрения Программы формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза	Изучение и анализ содержания этапов внедрения Программы, ее задач, принципов, критериев и показателей эффективности	Анализ состояния ситуации проявления мотивов к профессиональной деятельности, анализ Модели и программы внедрения, анализ готовности ОУ к инновационной деятельности по внедрению модели	Работа психологической службы ОУ, совещание, анализ документации, работа по составлению Программы внедрения	1	октябрь	Психолог, администрация ОУ
1	2	3	4	5	6	7
1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза	Анализ уровня подготовленности пед. коллектива к внедрению инноваций, анализ работы ОУ по теме внедрения (Программы формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза)	Составление программы внедрения, анализ материалов готовности ОУ к инновационной деятельности	Административное совещание, педагогический совет, анализ документов, работа по составлению Программы внедрения	1	октябрь	Психолог, педагоги, администрация ОУ
2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение Программы формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза»						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации ОУ и заинтересованных	Формирование готовности внедрить Программу в ОУ, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости внедрения, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности, внедрения), беседы,	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения Программы, работа психологической	1	Октябрь	Психолог, администрация ОУ

анных субъектов внедрения		обсуждения, популяризация идеи внедрения Программы	службы ОУ, участие в семинарах со смежной тематикой			
1	2	3	4	5	6	7
2.2. Сформировать положительную установку на предмет внедрения Программы у педагогического коллектива ОУ	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в ОУ и их значимости для ОУ, значимости и актуальности внедрения Программы	Беседы, обсуждение, семинары	Беседы, семинары, изучение передового опыта внедрения инновационных технологий в ОУ	Не менее 5	Сентябрь - ноябрь	Психолог, администрация ОУ
2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения Программы у заинтересованных субъектов вне ОУ	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий вне ОУ и их значимости для системы образования, значимости и актуальности внедрения Программы для психологической безопасности общества	Методические выставки, семинары, консультации, научно-исследовательская работа, конференции и конгрессы	Участие в конгрессах, конференциях, семинарах по теме внедрения, статьи	Не менее 5	Сентябрь - ноябрь	Психолог, администрация ОУ
2.4. Сформировать уверенность по внедрению инновационной технологии в ОУ	Анализ своего состояния по теме внедрения, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения, исследование психологического паспорта	Постановка проблемы, обсуждение, тренинг, консультации с научным руководителем диссертационного исследования	Беседы, консультации, самоанализ	1	Сентябрь - ноябрь	Психолог

	субъектов внедрения					
3-й этап: «Изучение предмета внедрения «Программы формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза»						
1	2	3	4	5	6	7
3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения (формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза)	Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной Программы и документации ОУ	Фронтально	Семинары, работа с литературой и информационными источниками	1	Декабрь	Психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения инновационной программы в ОУ	Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (развития, готовности к инновационной деятельности)	1	2012 Январь	Психолог, администрация ОУ
3.3. Изучить методику внедрения темы Программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (целеполагания, внедрения)	1	Февраль	Психолог, администрация ОУ
4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение предмета внедрения «Программы формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза»»						
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование	Наблюдение, анализ, консультирование, собеседование, обсуждение	Работа психологической службы ОУ, тематические	Не менее 6	Апрель	Психолог, администрация ОУ, научный руководитель диссертации

темы	психологического портрета субъектов внедрения		мероприятия, уроки			ионного исследования
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение	Беседы, консультации, работа психологической службы ОУ	1	Апрель	Психолог, администрация ОУ
1	2	3	4	5	6	7
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения Программы формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной Программы формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза	Изучение состояния дел в ОУ по теме внедрения Программы, обсуждения, экспертная оценка, самооценка	Производственное собрание, анализ документации ОУ	1	Май	Психолог, администрация ОУ
4.4. Проверить методику внедрения Программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел в ОУ, внесение изменений и дополнений в программу	Посещение уроков, работа психологической службы ОУ, внеурочные формы работы	Не менее 5	1-е полугодие	Психолог, администрация ОУ, инициативная группа по внедрению Программы
5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения «Программы формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза»»						
5.1. Активизировать педагогический коллектив	Анализ работы инициативной группы по внедрению Программы	Сообщение о результатах работы по инновационной технологии,	Пед. совет, работа психологической службы ОУ	1	сентябрь	Психолог, администрация ОУ, инициативная группа

ОУ на внедрение инновационной Программы формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза		тренинги (внедрения, готовности к инновационной деятельности), работа психологической службы ОУ				по внедрению Программы
1	2	3	4	5	6	7
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем 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 ОУ	Наставничество, консультации, работа психологической службы ОУ, семинар	1	Сентябрь-октябрь	Психолог, администрация ОУ, инициативная группа по внедрению Программы
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной Программы формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы в ОУ	Изучение состояния дел в ОУ по теме внедрения Программы, обсуждения, работа психологической службы ОУ	Работа психологической службы ОУ, производственное собрание, анализ документов ОУ	1	ноябрь	Психолог, администрация ОУ
5.4. Освоить	Фронтальное освоение	Наставничество, обмен опытом,	Работа психологич	1	декабрь	Психолог, администр

всем педагогическим коллективам предмет внедрения (Программа формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза	Программы формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза	анализ и корректировка технологии внедрения Программы	еской службы ОУ, пед. совет, консультации, работа метод. объединений			ация ОУ
6-й этап: «Совершенствование работы над темой формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза»						
1	2	3	4	5	6	7
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Конференция, конгресс по теме внедрения, анализ материалов, работа психологической службы ОУ	1	2013-Январь	Психолог, администрация ОУ
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению Программы	Анализ зависимости конечного результата по 1-му полугодю от создания условий для внедрения Программы	Анализ состояния дел в ОУ по теме внедрения Программы, доклад	Совещание, анализ документации ОУ, работа психологической службы ОУ	1	Январь	Психолог, администрация ОУ
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения Программы формирования мотивации	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения Программы	Анализ состояния дел в ОУ по теме внедрения Программы, методическая работа	Работа психологической службы ОУ, методическая работа	Не менее 3	Январь-февраль	Психолог, администрация ОУ

к профессиональной деятельности и у студентов педагогического вуза						
7-й этап: «Распространение передового опыта освоения внедрения «Программы формирования мотивации к профессиональной деятельности у студентов педагогического вуза»						
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы ОУ по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов ОУ, посещение уроков	Работа психологической службы ОУ, стенды, буклеты, внеурочные формы работы	Не менее 5	Февраль-март	Психолог, администрация ОУ
7.2. Осуществить наставничество над другими ОУ, приступая к внедрению Программы	Обучение психологов и педагогов других ОУ по работе по внедрению Программы	Наставничество, обмен опытом, консультации, семинары	Выступление на семинарах, работа психологической службы ОУ		Март – апрель	Психолог, администрация ОУ
1	2	3	4	5	6	7
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению Программы в ОУ	Пропаганда внедрения Программы в районе/городе	Выступления на семинарах, конференциях, конгрессах, научная деятельность	Участие в конференциях, конгрессах, написание статей и научной работы по внедрению Программы	1 - 3	май	Психолог, администрация ОУ
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившихся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения Программы	Наблюдение, анализ, работа психологической службы ОУ, научная деятельность	Семинары, написание научной работы, статей по теме внедрения Программы	Не менее 2	сентябрь	Психолог, администрация ОУ

