



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ И ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ  
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Формирование профессиональной мотивации старших подростков**

**Выпускная квалификационная работа по направлению**

**44.04.02 Психолого-педагогическое образование**

**Направленность программы магистратуры**

**«Психолого-педагогическое консультирование»**

**Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

78,58 % авторского текста

Работа рекомендована к защите  
рекомендована/не рекомендована


«03» февраля 2026 г.

зав. кафедрой ТиПП

Юсиф Батенова Ю.В.


Выполнила:

Студентка группы ЗФ-322-270-2-1

Васенина Ольга Александровна 

Научный руководитель:

к.псх.н., доцент кафедры ТиПП

Мельник Елена Викторовна 

Челябинск  
2026

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СТАРШИХ ПОДРОСТКОВ.....	8
1.1 Феномен профессиональной мотивации в научных исследованиях....	8
1.2 Особенности профессиональной мотивации старших подростков....	16
1.3 Теоретическое обоснование модели формирования профессиональной мотивации старших подростков.....	22
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СТАРШИХ ПОДРОСТКОВ.....	32
2.1 Этапы, методы и методики исследования.....	32
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента.....	40
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СТАРШИХ ПОДРОСТКОВ.....	51
3.1 Психолого-педагогическая программа формирования профессиональной мотивации старших подростков.....	51
3.2 Результаты опытно-экспериментального исследования.....	57
3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	76
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	81
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики психологической диагностики профессиональной мотивации.....	91
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты диагностики профессиональной мотивации старших подростков.....	108

ПРИЛОЖЕНИЕ 3	Программа формирования профессиональной мотивации старших подростков.....	113
ПРИЛОЖЕНИЕ 4	Результаты опытно-экспериментального исследования профессиональной мотивации старших подростков.....	128
ПРИЛОЖЕНИЕ 5	Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.....	138

## ВВЕДЕНИЕ

Ежегодно многие старшеклассники сталкиваются с трудностью выбора будущей профессии. Уже в средней школе перед учениками возникает важный вопрос: куда двигаться дальше? Один из первых значимых шагов – это выбор учебного заведения, где можно получить знания и подготовку для будущей карьеры. Однако в возрасте 14-16 лет молодому человеку очень сложно принять осознанное решение, поскольку у него еще нет достаточного жизненного опыта и четкого представления о профессиональной ориентации. В этом возрасте подростки часто задаются вопросами: «Кем я хочу стать?», «Что мне интересно?» и многие др., на которые сложно ответить. Сомнения и неуверенность в собственных желаниях усугубляются необходимостью принимать важные решения в условиях неопределенности.

Кроме того, на формирование выбора подростков в значительной степени влияет интернет-пространство, в частности, контент, создаваемый блогерами и известными личностями. Многие старшеклассники активно следят за популярными аккаунтами в соцсетях, и это часто приводит к переосмыслению их собственных представлений о профессиях и значении образования. Подростки начинают сомневаться в том, что традиционные пути обучения и работы стоят усилий, в то время как интернет дает огромное количество альтернативных вариантов.

Нельзя не учитывать и тот факт, что в современном обществе существует множество краткосрочных курсов и тренингов, которые обещают быстрое освоение востребованных навыков. Для девочек это часто связано с бьюти-индустрией, а для мальчиков – с информационными технологиями. Такой выбор становится привлекательным благодаря своей доступности и минимальным срокам обучения. Это приводит к тому, что многие молодые люди начинают сомневаться в необходимости

долгосрочного образования и рассматривают краткосрочные курсы как более удобный и быстрый способ получения профессии.

Все эти факторы подчеркивают важность поддержки и ориентации подростков в вопросах профессиональной мотивации. Важно, чтобы подростки могли адекватно оценивать свои интересы, перспективы и возможности, а также получили необходимую информацию и помощь в принятии обоснованных решений для своего будущего.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что получение образования и выбор будущей профессиональной деятельности играют ключевую роль в жизни старших подростков. Ведь от того, насколько осознанно и правильно будет сделан выбор профессии, во многом зависит не только успешность в профессиональной сфере, но и общее удовлетворение человека своей жизнью. Правильное решение в этом вопросе окажет значительное влияние на всю последующую трудовую карьеру и личное развитие.

К авторам, внесшим значительный вклад в изучение проблемы профессионального самоопределения и выбора профессии, относятся: Дж. Холланд, А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский, Л.В. Занков, Е.П. Ильин, В.Г. Климов, А.Н. Леонтьев, А.А. Реан.

Цель исследования: теоретически обосновать и опытно-экспериментальным путем проверить эффективность психолого-педагогической программы формирования профессиональной мотивации старших подростков.

Объект исследования: профессиональная мотивация старших подростков.

Предмет исследования: формирование профессиональной мотивации старших подростков.

Гипотеза исследования: предполагаем, что уровень профессиональной мотивации старших подростков повысится, если разработать и реализовать психолого-педагогическую программу.

Задачи исследования:

1. Провести теоретическое исследование феномена профессиональной мотивации.
2. Изучить особенности профессиональной мотивации старших подростков.
3. Осуществить теоретическое обоснование модели формирования профессиональной мотивации старших подростков.
4. Определить этапы, методы и методики исследования.
5. Дать характеристику выборки, провести констатирующий эксперимент и проанализировать его результаты.
6. Разработать и реализовать психолого-педагогическую программу формирования профессиональной мотивации старших подростков.
7. Провести анализ опытно-экспериментального исследования.
8. Составить технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Теоретико-методологическая основа исследования профессиональной мотивации старших подростков охватывает несколько ключевых аспектов, которые обеспечивают систематический подход к изучению мотивации в переходном возрасте. Для формирования основы такого исследования можно использовать следующие основные направления:

Теория мотивации А. Маслоу (иерархия потребностей) предполагает, что мотивация старших подростков формируется на основе потребностей, начиная от физиологических и заканчивая потребностью в самореализации. Важно рассмотреть, какие потребности подростки стремятся удовлетворить в контексте профессиональной деятельности.

Теория профессиональной мотивации (Б. Г. Ананьев, В. В. Давыдов). Это теория, которая связывает мотивацию с выбором профессии и дальнейшей профессиональной деятельностью, ориентируя внимание на

индивидуальных особенностях подростков, их способностях, интересах и личных целях.

Методы и методики исследования:

1. Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, синтез, обобщение, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование.

3. Психодиагностические: методика «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой, «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина), «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова).

4. Статистико-математические методы: Т-критерий Вилкоксона.

Теоретическая значимость исследования профессиональной мотивации старших подростков заключается в углублении понимания факторов, влияющих на формирование профессиональных интересов и выбора профессии в переходный период. Это помогает расширить теории мотивации и профессионального самоопределения.

Практическая значимость проявляется в разработке эффективных программ профориентации, направленных на помощь подросткам в осознанном выборе профессии, а также в улучшении образовательных программ и предотвращении профессиональных кризисов в будущем.

База исследования: МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 21» г. Миасс. В исследовании приняли участие 53 ученика 9 «А» и 9 «Б» класса.

Апробация: статья «Экспериментальное исследование профессиональной мотивации старших подростков» опубликована в научном журнале «Образование и воспитание дошкольников, школьников, молодежи: теория и практика» (г. Новосибирск, №3 декабрь 2025).

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СТАРШИХ ПОДРОСТКОВ

## 1.1 Феномен профессиональной мотивации в научных исследованиях

В зарубежной научной литературе мотивации уделяется значительное внимание, проведены многочисленные теоретические исследования и эксперименты, направленные на изучение факторов, побуждающих к определённому поведению как человека, так и животных. В последние годы активно исследуются вопросы мотивации в различных областях психологии, с применением широкого спектра методических подходов и инструментов.

В отечественной психолого-педагогической практике проблема мотивации рассматривается в контексте деятельностного подхода. Современная психология России, в частности, работы А.Н. Леонтьева, связывает понятия «деятельность» и «мотив», рассматривая их как неотъемлемые элементы в структуре человеческой активности. Согласно этому подходу, мотивы являются движущей силой, определяющей направленность и смысл деятельности [Цит. по: 40, с. 186].

Э.Ф. Зеер в своей концепции профессиональной деятельности подчеркивает, что она представляет собой социально значимую деятельность, выполнение которой требует наличия специальных знаний, навыков и умений. Более того, для успешного выполнения профессиональной работы необходимы определённые личностные качества, которые также обусловлены спецификой профессии и её требованиями [Цит. по: 35, с. 41].

Анализ психолого-педагогической литературы выявил, что среди ученых существует разнообразие трактовок ключевых понятий,

касающихся мотивации, и нет единого взгляда на её природу. Например, различные авторы по-разному определяют, что именно является мотивационным фактором. А.Н. Леонтьев рассматривает мотивацию как стремление к определённым предметам внешнего мира, которые служат движущей силой для деятельности. Ж. Годфруа же понимает мотивацию как внутреннее побуждение, которое определяет действия субъекта и заставляет его стремиться к определенной цели. Х. Хекхаузен выделяет широкий спектр факторов, называя мотивацией потребности, влечения, побуждения и склонности. П.А. Рудик, в свою очередь, расширяет понятие мотива, включая в него такие элементы, как желания, привычки, мысли и чувство долга [Цит. по: 34, с. 129].

Согласно Г.И. Марсанову мотив представляет собой «...то объективное, что отвечает потребности, побуждает и направляет деятельность» [Цит. по: 29, с. 161].

Согласно взглядам Л.И. Божович, мотивами могут быть не только предметы внешнего мира, но и различные внутренние переживания, такие как представления, идеи, чувства. В её трактовке мотивы отражают внутренние потребности человека и выражаются через те элементы, которые для него значимы и ценны. Это может быть как конкретный объект или явление, так и более абстрактные понятия, идеи и эмоциональные состояния, которые служат движущими силами в деятельности человека [Цит. по: 39, с. 35].

В.С. Мерлин представляет мотив в качестве узкого, частного, изменчивого отношения личности к конкретным предметам и явлениям окружающего мира [31, с. 108].

С.Л. Рубинштейн связывает понятие «мотив» с предметом потребности [Цит. по: 27, с. 776].

А.Н. Леонтьев и А.К. Маркова характеризуют мотив как опредмеченную потребность, которая носит внутренний характер, так как входит в структуру самой деятельности, как то, ради чего осуществляется

деятельность. Е. П. Ильин рассматривает мотив, как любой фактор, влияющий на возникновение побуждения и принятия решения [Цит. по: 38, с. 7].

Л.Б. Ибрагимова определяет мотив в качестве внутреннего побудителя деятельности, который способен придавать для нее личностный смысл [Цит. по: 19, с. 148].

Е.А. Бароненко, Е.Б. Быстрой, Ю.А. Райсвих, Т.В. Штыкова считают, что «чем выше уровень мотивации, тем больше мотивов побуждают человека к деятельности» [Цит. по: 2, с. 7].

Мотив играет ключевую роль в формировании мотивации, которая, в свою очередь, является основой целенаправленной и сознательной деятельности. Мотивация служит связующим звеном, которое направляет действия человека, определяя их цели и смысл. Она обуславливает поведение, делая его осознанным и целенаправленным.

Термин «мотивация» был впервые использован А. Шопенгауэром в его статье «Четыре принципа достаточной причины», где он применял его для объяснения причин человеческого и животного поведения. В дальнейшем этот термин стал активно использоваться в психологии для обозначения внутренних факторов, которые побуждают к действию и определяют характер поведения человека [Цит. по: 4, с. 743].

В отечественной психологии мотивация рассматривается как сложный многоуровневый регулятор жизнедеятельности человека – его поведения, деятельности. Высшим уровнем этой регуляции является сознательно-волевой.

В современной психологии термин «мотивация» имеет два основных значения. Во-первых, он обозначает систему факторов, которые определяют и влияют на поведение человека. Во-вторых, мотивация рассматривается как процесс, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определённом уровне, обеспечивая целеустремленность и постоянство действий [68, с. 100].

Особое внимание в исследованиях уделяется учебно-профессиональной мотивации, которая тесно связана с учебной мотивацией. Вопросы развития профессиональной мотивации подробно исследуются рядом ученых, таких как Ю.И. Боголюбова, Е.П. Ильин, Д.В. Колесов, А.С. Лукьянов, П.А. Малыхин, А.Ю. Попова, Н.С. Пряжников и А.Д. Ступникова. Эти исследования освещают различные аспекты формирования и развития профессиональных интересов и стремлений, а также влияние учебной деятельности на мотивацию подростков и молодых людей [Цит. по: 14, с. 95].

Учебно-профессиональная мотивация является специфическим видом мотивации, непосредственно связанным с учебной деятельностью. Она определяется множеством факторов, включая особенности образовательного учреждения, организацию учебного процесса, личные характеристики ученика, а также особенности личности педагога, его отношение к профессии и учащимся. Важным компонентом является также специфика самого учебного предмета, который может влиять на уровень мотивации к обучению.

При анализе мотивации учебной деятельности необходимо учитывать не только факторы, побуждающие к действиям, но и структуру мотивационной сферы личности. В частности, в исследовании Н.Н. Толстых выделяются два типа мотивации: произвольная, когда мотив формируется самостоятельно, без внешнего воздействия, и непроизвольная, которая возникает под влиянием внешних факторов, целенаправленно воздействующих на человека [62, с. 87].

В одной из популярных классификаций мотивы делятся на внешние и внутренние, что отражает подход таких ученых, как М.В. Овчинников, А.Е. Худякова и других. Внутренние мотивы тесно связаны с самой деятельностью, они формируются из внутренних интересов и потребностей человека, направленных на процесс выполнения задач. В то время как внешние мотивы включают в себя различные обстоятельства

или внешние факторы, которые побуждают человека к определенной деятельности, например, награды, оценки или общественное признание [Цит. по: 56, с. 438].

Как внутренние, так и внешние мотивы действуют одновременно в учебной и учебно-профессиональной деятельности. Соотношение этих мотивов оказывает влияние на психологическую структуру мотивации студентов, определяя их готовность и желание заниматься обучением. Взаимодействие этих факторов помогает сформировать баланс, который определяет эффективность учебной деятельности и профессиональную ориентацию учащихся [28, с. 985].

В отечественной психолого-педагогической литературе можно выделить два основных подхода к различению внутренней и внешней мотивации. Первый из них основывается на характеристике связи между мотивом и другими компонентами учебной деятельности, такими как цель и процесс. Согласно этому подходу, если мотив удовлетворяет познавательную потребность и напрямую связан с усваиваемыми знаниями или выполняемой деятельностью, то он считается внутренним. Такой мотив совпадает с конечной целью учения, так как направлен на сам процесс познания [66, с. 92].

Внешний мотив, в свою очередь, реализует непознавательную потребность, например, социальную, и не связан с получением знаний. Он не совпадает с целью учения и чаще всего связан с внешними факторами, такими как оценки, признание или материальные вознаграждения.

К приверженцам этого подхода относятся такие ученые, как П.Я. Гальперин, Н.В. Ефимова, Н.Ф. Талызина, П.И. Якобсон, М.Г. Ярошевский и др., которые подчеркивают важность различия между внутренними и внешними мотивационными факторами в контексте учебной деятельности [Цит. по: 11, с. 289].

Второй подход к различению внутренней и внешней мотивации включает дополнительный критерий – ценностный, который акцентирует

внимание на личностном смысле мотива. В этом контексте внешний мотив реализует потребности, связанные с материальным или социальным благополучием, такими как стремление к материальным благам, статусу или внешнему признанию. Эти мотивы ориентированы на внешний мир и на удовлетворение нужд, которые не связаны с внутренним развитием личности [63, с. 248].

Внутренние мотивы, наоборот, направлены на достижение внутреннего благополучия. Они включают потребности в гармонизации внутреннего мира, самопознании, самооценке, а также в развитии и формировании личностных убеждений, установок, притязаний и самосовершенствования. Такие мотивы связаны с внутренними изменениями личности, направленными на её рост и развитие.

Основываясь на этом подходе, к внутренним мотивам можно отнести и стремление к самосовершенствованию, которое является важным компонентом личностного роста. Приверженцами данного подхода являются такие исследователи, как Р.Р. Бибрих, И.И. Варганова, И.А. Васильев, Г.Е. Залесский, Л.Б. Ительсон, В.Я. Ляудис, А.К. Маркова, Д.Б. Эльконин и др., которые подчеркивают значение ценностной ориентации мотивации для развития личности и её учебной деятельности [Цит. по: 1, с. 49].

Мотивационная сфера является ключевым элементом для развития личности, особенно в контексте профессиональной ориентации старших подростков.

Учебная и профессиональная мотивация старших подростков тесно взаимосвязаны. В этой связи структура профессиональной мотивации включает в себя как мотивы учёбы, направленные на освоение знаний и навыков, так и профессиональные мотивы, которые определяют стремления и цели подростка в профессиональной сфере. Профессиональная мотивация подростков формируется под влиянием различных факторов, таких как интерес к определенной профессии,

осознание значимости будущей карьеры и желание реализовать себя в профессиональной деятельности. Эти мотивы определяют направленность поведения подростка, помогают ему ориентироваться в выборе профессии и готовности к трудовой деятельности, а также влияют на его стремление развивать необходимые для профессиональной жизни качества и компетенции [69, с. 83].

Н.Ю. Максимова утверждает, что профессиональная мотивация представляет собой сложную систему, включающую в себя упорядоченное сочетание ценностных ориентаций, мотивов и побуждений личности, направленных на выполнение профессиональной деятельности. Она описывает мотивацию как основу, ради которой человек использует свои профессиональные способности и качества для достижения целей в своей профессиональной жизни и реализации различных аспектов своей работы [Цит. по: 30, с. 3400].

В системе профессиональной ориентации старших подростков, профессиональная мотивация представляет собой сознательное побуждение, которое стимулирует их к изучению различных аспектов будущей профессии. Уровень сформированности профессиональной мотивации оказывает непосредственное влияние на успехи в учебной деятельности, а также на личностное и профессиональное развитие подростков. Он играет ключевую роль в их становлении как специалистов после завершения школьного образования, способствует ориентации на саморазвитие и самореализацию. Важно отметить, что профессиональная мотивация характеризуется направленностью и динамичностью, меняясь по мере развития интересов и потребностей подростков [59, с. 61].

В отечественной научной литературе при изучении профессиональной мотивации старших школьников особое внимание уделяется вопросу структуры мотивации. Исследователи, такие как Л.И. Божович, А.К. Маркова и др., выделяют два ключевых типа мотивов: познавательные, связанные с интересом к познанию и освоению знаний, и

социальные, связанные с потребностью в признании и взаимодействии с окружающими, что также влияет на выбор профессионального пути [Цит. по: 41, с. 123].

Познавательные мотивы связаны с содержанием и процессом выполнения учебной и профессиональной деятельности. Эти мотивы можно разделить на несколько типов: широкие познавательные мотивы, которые ориентируют человека на усвоение новых знаний; учебно-познавательные мотивы, направленные на освоение методов получения знаний; и мотивы самообразования, стимулирующие стремление к самостоятельному совершенствованию способов и подходов к обучению.

Социальные мотивы, в свою очередь, касаются различных социальных взаимодействий подростка с окружающими людьми. К ним относятся: широкие социальные мотивы, например, стремление быть полезным обществу; узкие социальные (позиционные) мотивы, когда подросток хочет занять определенное место в социуме или заслужить авторитет среди окружающих; и мотивы социального сотрудничества, направленные на анализ и улучшение способов взаимодействия с другими людьми, а также на постоянное совершенствование этих взаимодействий.

На этапе профессиональной ориентации и овладения профессией, мотивация, связанная с интересом к выбранной специальности, становится важным ресурсом, который служит предпосылкой для формирования профессионализма. Важно, чтобы у подростка сформировались устойчивые профессиональные мотивы учебной деятельности и четкие представления о своей будущей профессии. Наличие таких мотивов позволяет подростку стремиться к постоянному развитию, расширению знаний и совершенствованию профессионально важных качеств [57, с. 47].

Н.А. Бакшаева и А.А. Вербицкий подчеркивают, что в научной сфере остаётся актуальной проблема изучения психологических механизмов, которые регулируют динамическое взаимодействие познавательных и профессиональных мотивов. Особенно важно исследовать, как эти мотивы

трансформируются и взаимодействуют в процессе перехода от учебной деятельности к профессиональной практике, что происходит по мере завершения обучения и вступления в профессиональную жизнь [5, с. 62].

Таким образом, профессиональная мотивация играет ключевую роль в структуре учебной деятельности, являясь важной характеристикой самого субъекта, его стремлений и готовности к обучению. Она оказывает влияние на выбор профессионального пути и на продолжение образовательного процесса.

Основные элементы мотивационной сферы человека включают диспозиции (мотивы), потребности и цели. В контексте высшего образования учебно-профессиональная мотивация служит основным стимулом для студентов, побуждая их углубляться в изучение различных аспектов будущей профессии. Исследования в области психологии и педагогики, как отечественные, так и зарубежные, подтверждают, что на данный момент накоплено достаточное количество данных для дальнейшего уточнения ключевых аспектов мотивации. Это открывает возможности для более глубокого и комплексного анализа проблем мотивации в будущем, что позволит более точно понять её роль и влияние на образовательный процесс.

## 1.2 Особенности профессиональной мотивации старших подростков

Выбор профессии – сложный и продолжительный по времени мотивационный процесс: удовлетворенность человека жизнью зачастую зависит от правильного выбора профессии [18, с. 19].

Проблема формирования профессиональной мотивации у старших подростков имеет важное значение, поскольку именно в этот период начинается активное взаимодействие личности с её будущей профессией, и образовательный процесс играет ключевую роль в этом взаимодействии.

Для подростка личностный смысл мотивации связан с оценкой значимости объективных обстоятельств и собственных действий в этих условиях. Психологи подчеркивают противоречивость внутреннего мира старших подростков, сложности в поиске самобытности и в формировании яркой, осознанной индивидуальности. На данном этапе подростки часто сталкиваются с вызовами в определении своих долгосрочных целей и профессиональных устремлений [60, с. 632].

С переходом в старшую школу подростки сталкиваются с рядом изменений: снижается уровень внешнего контроля, что способствует росту их самостоятельности; происходят изменения в структуре учебной деятельности, и наряду с учебными мотивами начинают формироваться профессиональные интересы и стремления. Подростки начинают осознавать значимость будущей профессии и выбирать ориентиры для профессиональной специализации. А.К. Медофьева отмечает, что на этом этапе у подростков появляется интерес к определённым аспектам будущей профессии, что в значительной степени предопределяет их будущую профессиональную ориентацию и специализацию [Цит. по: 33, с. 359].

И.А. Скоробенко отмечает, что старший подросток, принимающий решение о своей будущей профессии, должен обладать сформированными навыками саморегуляции, иметь позитивную мотивацию к профессиональной деятельности, уметь строить собственную профессиональную траекторию и быть готовым к постоянному совершенствованию как в личностном, так и в профессиональном плане. Он также должен проявлять активность и гибкость в решении профессиональных задач, используя творческий и инновационный подход. В связи с этим процесс формирования профессиональной мотивации у старших подростков становится ключевым, так как он направлен на развитие готовности к самостоятельному выбору и реализации профессиональных целей [Цит. по: 36, с. 160].

Для повышения эффективности процесса профессиональной ориентации и улучшения системы подготовки старших подростков к выбору профессии необходимо исследование мотивов их профессионального выбора, а также формирование самой профессиональной мотивации. Это особенно важно, поскольку успешное развитие профессиональной направленности личности возможно только при высоком уровне сформированности мотивации.

Как отмечает Н.В. Комусова, критериями успешности формирования профессиональной мотивации старших подростков являются степень развития их профессиональной ориентации, формирование адекватной системы мотивов, связанных с учебно-профессиональной деятельностью, а также эмоциональное принятие выбранной профессии и готовность к её освоению [Цит. по: 13, с. 142].

Применительно к старшим подросткам, профессиональная мотивация определяется как совокупность факторов и процессов, которые побуждают и направляют их к изучению и выбору будущей профессии. Наиболее эффективное развитие профессиональной ориентации подростков возможно только при высоком уровне формирования их профессиональной мотивации, которая становится основой для внутреннего развития и осознания значимости профессиональных навыков. В этом контексте под мотивами профессиональной деятельности понимается осознание подростками важности тех или иных факторов выбора профессии, таких как стремление получить образование, реализовать себя в профессии и стать профессионалом в выбранной области) [3, с. 47].

Е.В. Кузнецова отмечает, что в содержание образовательной среды для старших подростков входит несколько взаимосвязанных элементов. Среди них – процесс формирования профессиональной ориентации через освоение различных аспектов будущей профессии, включая теоретические знания, практические навыки и самостоятельную работу. Важным

компонентом является также воспитательная работа, которая включает участие в волонтерских проектах, а также участие в мероприятиях интеллектуальной, творческой и спортивной направленности, способствующих развитию личных и профессиональных качеств подростков. Эти элементы помогают сформировать у старших подростков осознание значимости профессии и развивают их мотивацию к дальнейшему профессиональному росту [42, с. 198].

Таким образом, процесс формирования профессиональной мотивации у старших подростков является комплексной системой, которая не может существовать в изоляции. Он является неотъемлемой частью их образовательной среды и тесно связан с другими ее элементами.

Для того чтобы подросток был удовлетворен результатами своей учебной и профессиональной деятельности, он должен уметь самостоятельно организовывать и контролировать этот процесс. Это требует выраженной внутренней мотивации, которая исходит от самого подростка. Важным аспектом является и структура профессиональной мотивации, которая должна обеспечивать четкую направленность их деятельности и стремление к развитию [54, с. 99].

Структура профессиональной мотивации старших подростков включает как внутренние, так и внешние мотивы. К внутренним мотивам относятся широкие познавательные мотивы, а также мотивы самообразования, которые возникают в процессе самостоятельной познавательной деятельности. Эти мотивы направлены на освоение новых знаний, постоянную познавательную активность, инициативу, стремление к компетентности и самостоятельности. Они помогают подросткам преодолевать возникающие трудности в процессе обучения и профессионального становления. Внутренние мотивы, ориентированные на самопознание и профессиональное развитие, играют ключевую роль в формировании у подростков релевантной мотивации, которая связана с их

непосредственным интересом к профессиональной сфере, знаниям и навыкам, которые они приобретают для будущей карьеры [61, с. 187].

Мотивация рассматривается как значимый фактор регуляции деятельности и формирования потребностей в достижении спортивной, учебной и профессиональной успешности. Формирование мотивов осуществляется на основе соотнесения человеком своих потребностей со своими возможностями и с особенностями конкретной деятельности. Мотивы придают личностный смысл целям деятельности, поэтому активность в достижении одной и той же цели у разных людей определяется различными мотивами [32, с. 39].

О.В. Ефимова пишет: «Основной механизм становления мотивов профессиональной деятельности заключается в том, что в ходе подготовки и профессионализации потребности личности находят свой предмет в деятельности». При этом затрагиваются важнейшие механизмы нравственного развития личности в ходе профессиональной подготовки и деятельности [Цит. по: 12, с. 89].

Согласно С.Ю. Агафоновой, система мотивации будущего специалиста к профессиональной деятельности включает следующие группы мотивов: познавательные мотивы, которые характеризуют нацеленность на освоение содержания дисциплин и овладение способами действий; профессиональные мотивы, обусловленные содержанием и структурой самой деятельности; личностные мотивы, связанные с направленностью на личностную значимость учебных действий, личным благосостоянием, потребностью в профессиональном росте [Цит. по: 8, с. 14].

Мотивация является важной предпосылкой для успешного профессионального становления старших подростков. Чтобы подросток не был лишь пассивным наблюдателем или простым получателем знаний, а становился активным участником познавательной и профессиональной деятельности, необходимо создавать условия для его включения в

практическую деятельность. Важно предоставить подростку возможность оценить результаты своих усилий, чтобы он мог осознать и понять уровень своей подготовки и готовности к выбранной профессии. Это помогает ему более осознанно подходить к собственному развитию и мотивирует на достижение новых профессиональных высот [37, с. 11].

Только целенаправленное взаимодействие педагога и обучающегося может позволить продуктивно решать проблему формирования мотивации старшего подростка, которая является важнейшей задачей его профессиональной подготовки.

Положительное отношение к будущей профессии играет ключевую роль в формировании профессиональной мотивации старших подростков, поскольку этот мотив тесно связан с конечными результатами и целями их профессионального становления. Он является внутренним движущим фактором, который стимулирует развитие личности и формирование профессионализма [55, с. 112].

Социальные условия, создаваемые образовательной средой, значительно влияют на мотивацию старших подростков к обучению и выбору профессии. К.А. Абульханова-Славская подчеркивает, что мотивация может стать эффективным движущим фактором в деятельности подростка, если она сопровождается соответствующим подкреплением, что способствует закреплению интереса и дальнейшему развитию профессиональных стремлений [Цит. по: 44, с. 328].

А.Х. Дадова отмечает, что показателем сформированности профессиональной направленности служат специальные интересы, которые направлены на предмет своей будущей профессиональной деятельности [Цит. по: 53, с. 140].

Подводя итог, можно сказать, что профессиональная мотивация старших подростков – это ориентированность их личности на осознанный выбор профессии, ее глубокое освоение и готовность выполнять соответствующие обязанности. Она является важной предпосылкой для

успешного профессионального развития и достижения результатов в выбранной сфере. В этом контексте важно, чтобы подросток не был только пассивным получателем информации, но и активным участником познавательного процесса, осознавая свою роль в формировании будущей карьеры.

Мотивационная сфера старших подростков традиционно рассматривается как связующее звено, которое определяет сознательный и целенаправленный характер их действий, а также раскрывает потенциал личности [71, с. 119].

В условиях постоянных изменений в образовательных стандартах и требований рынка труда, перед образовательными учреждениями стоит задача подготовки квалифицированных и мотивированных специалистов. В развитии профессиональной мотивации старших подростков ключевую роль играют такие компоненты, как профессиональная ориентация, организация практических занятий и стажировок, возможности для дальнейшего трудоустройства, а также поддержка, которая стимулирует активность и стремление к достижению профессиональных целей. Все эти элементы эффективно реализуются через различные формы профориентационной работы, включая конкурсы, проекты и мероприятия, способствующие формированию устойчивой профессиональной мотивации у подростков.

### 1.3 Теоретическое обоснование модели формирования профессиональной мотивации старших подростков

Современные психолого-педагогические исследования часто используют метод «дерево целей», который является мощным инструментом для планирования и структурирования процессов достижения целей. Это метод представляет собой иерархически организованную систему целей, где основная цель (генеральная)

разбивается на подцели разных уровней, что позволяет детализировать и чётко определить этапы на пути к конечному результату.

Как отмечает профессор В.И. Долгова, основой метода «дерево целей» является теория графов. Таким образом, этот подход сочетает в себе как траекторный аспект, определяющий общее направление для достижения стратегических целей, так и точечный, который фокусируется на достижении тактических целей, характеризующих степень приближения к намеченному результату в рамках определённого пути [21, с. 214].

Основой любой деятельности является четкое осознание её целей, поскольку цель представляет собой заранее заданный, ожидаемый результат. В структуре «дерева целей» на вершине находится генеральная цель исследования, а на его ветвях располагаются цели первого, второго и третьего уровня. Процесс построения «дерева целей» осуществляется через последовательное разбиение главной цели на подцели, при этом важно соблюдать несколько ключевых принципов [72, с. 163].

Во-первых, формулировка целей должна ориентироваться на описание желаемых результатов, а не на действия, которые приведут к этим результатам. Главная цель должна четко отражать конечный результат, который необходимо достичь. Во-вторых, содержание главной цели должно быть представлено в виде иерархической структуры подцелей, где каждая подцель на более низком уровне является условием для достижения цели следующего уровня. При этом важно, чтобы подцели на каждом уровне были независимыми и не зависели друг от друга [23, с. 916].

Наконец, процесс декомпозиции завершается, когда подцели достигают такого уровня детализации, что их реализация может быть начата без необходимости дополнительных разъяснений или уточнений.

Для разработки мероприятий, направленных на развитие профессиональной мотивации старших подростков, нами было разработано «Дерево целей» (рисунок 1).

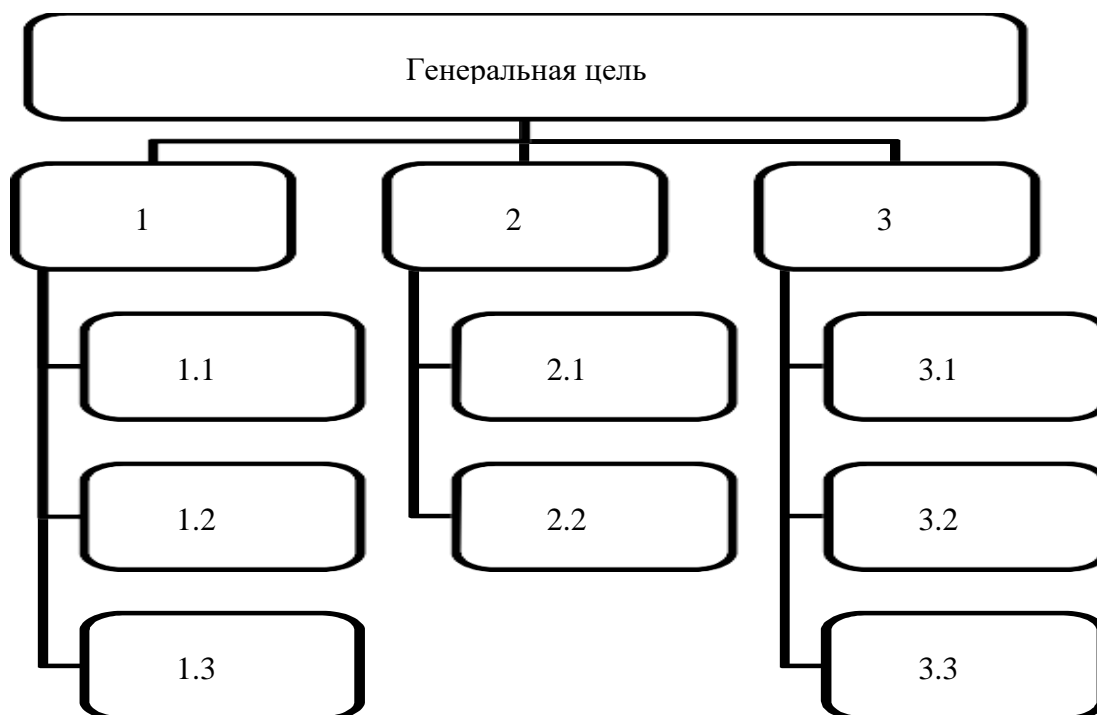


Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования формирования профессиональной мотивации старших подростков

Генеральная цель – теоретически обосновать и опытно-экспериментальным путем проверить эффективность психолого-педагогической программы формирования профессиональной мотивации старших подростков.

Подцель 1: изучить теоретические предпосылки исследования формирования профессиональной мотивации старших подростков.

1.1. Теоретически проанализировать состояние проблемы профессиональной мотивации старших подростков в психолого-педагогической литературе.

1.2. Определить особенности формирования профессиональной мотивации старших подростков.

1.3. Разработать модель формирования профессиональной мотивации старших подростков.

Подцель 2: организовать и провести исследование формирования профессиональной мотивации старших подростков.

2.1. Определить этапы, методы и методики опытно-экспериментального исследования.

2.2. Дать характеристику выборки и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

Подцель 3: провести опытно-экспериментальное исследование формирования профессиональной мотивации старших подростков.

3.1. Разработать программу формирования профессиональной мотивации старших подростков.

3.2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования формирования профессиональной мотивации старших подростков.

3.3. Составить рекомендации по формированию профессиональной мотивации старших подростков.

Составив «дерево целей» нашего исследования, перейдем к моделированию процесса формирования профессиональной мотивации старших подростков.

Термин «модель» происходит от латинского слова «modulus», которое переводится как «мера» или «образец». В контексте педагогики и психологии под моделью понимается система элементов или знаков, которые отражают основные свойства, характеристики и взаимосвязи объектов или явлений, представленных в реальной действительности [20, с. 13].

Моделирование как метод научного исследования существует с древности и постепенно распространялось на различные области знания, включая техническое проектирование, строительство, астрономию, физику, химию, биологию и, конечно, социальные науки. Наибольшие достижения и признание метод моделирования получил в XX веке, когда он стал широко применяться во множестве дисциплин. Однако в начале

своего пути методология моделирования развивалась в рамках отдельных наук, каждая из которых имела свои подходы и терминологию. Лишь со временем была признана важность моделирования как универсального метода, применимого в различных научных исследованиях.

Моделирование представляет собой метод исследования явлений, процессов, объектов или систем, который заключается в создании и анализе моделей с целью получения новых знаний, улучшения характеристик исследуемых объектов или эффективного их управления [22, с. 66].

Моделирование в психологии – построение моделей осуществления тех или иных психологических процессов с целью формальной проверки их работоспособности [26, с. 17].

Моделирование играет ключевую роль в системном анализе проблемы, позволяя выявить приоритетные аспекты и пути решения. Оно способствует развитию инновационного процесса, начиная от идеи до конкретного инструмента для решения задачи. Этот метод помогает определить наиболее важные направления для развития процесса и выработать эффективную систему управления.

А.И. Адамский подчеркивает, что метод моделирования в психологии развивается в двух основных направлениях. Первое – это знаковая или техническая имитация психических механизмов, процессов и результатов психической деятельности, например, моделирование психики. Второе направление связано с созданием и воспроизведением определённых видов человеческой деятельности через искусственное построение среды этой деятельности, как это происходит в лабораторных исследованиях, что называется психологическим моделированием [Цит. по: 24, с. 115].

При разработке моделей необходимо учитывать несколько ключевых требований: модель должна быть оптимальной, то есть упрощать реальность, но не искажать ее. Она должна быть наглядной и легко

интерпретируемой, чтобы информацию можно было быстро усвоить. Также важно, чтобы модель была системной и включала все необходимые данные. Дополнительно следует учитывать культурные стереотипы и типичные подходы к выполнению деятельности, а также последовательность её этапов.

Основные этапы моделирования включают: определение цели, создание самой модели, проверку ее на достоверность и соответствие реальности (адекватность), а также применение модели и её последующее обновление с учетом новых данных [25, с. 17].

Разработка модели формирования профессиональной мотивации старших подростков поможет структурировать знания о данном процессе, его компонентах, а также выделить ключевые особенности и методы управления этим процессом (рисунок 2).

Предложенная нами модель формирования профессиональной мотивации старших подростков включает следующие структурные компоненты:

- теоретический – изучение теоретических основ формирования профессиональной мотивации у старших подростков;
- диагностический – проведение исследования, направленного на диагностику уровня профессиональной мотивации;
- формирующий – разработка и внедрение программы по формированию профессиональной мотивации у старших подростков;
- аналитический – анализ полученных результатов исследования и создание технологической карты для внедрения выводов в практическую деятельность.

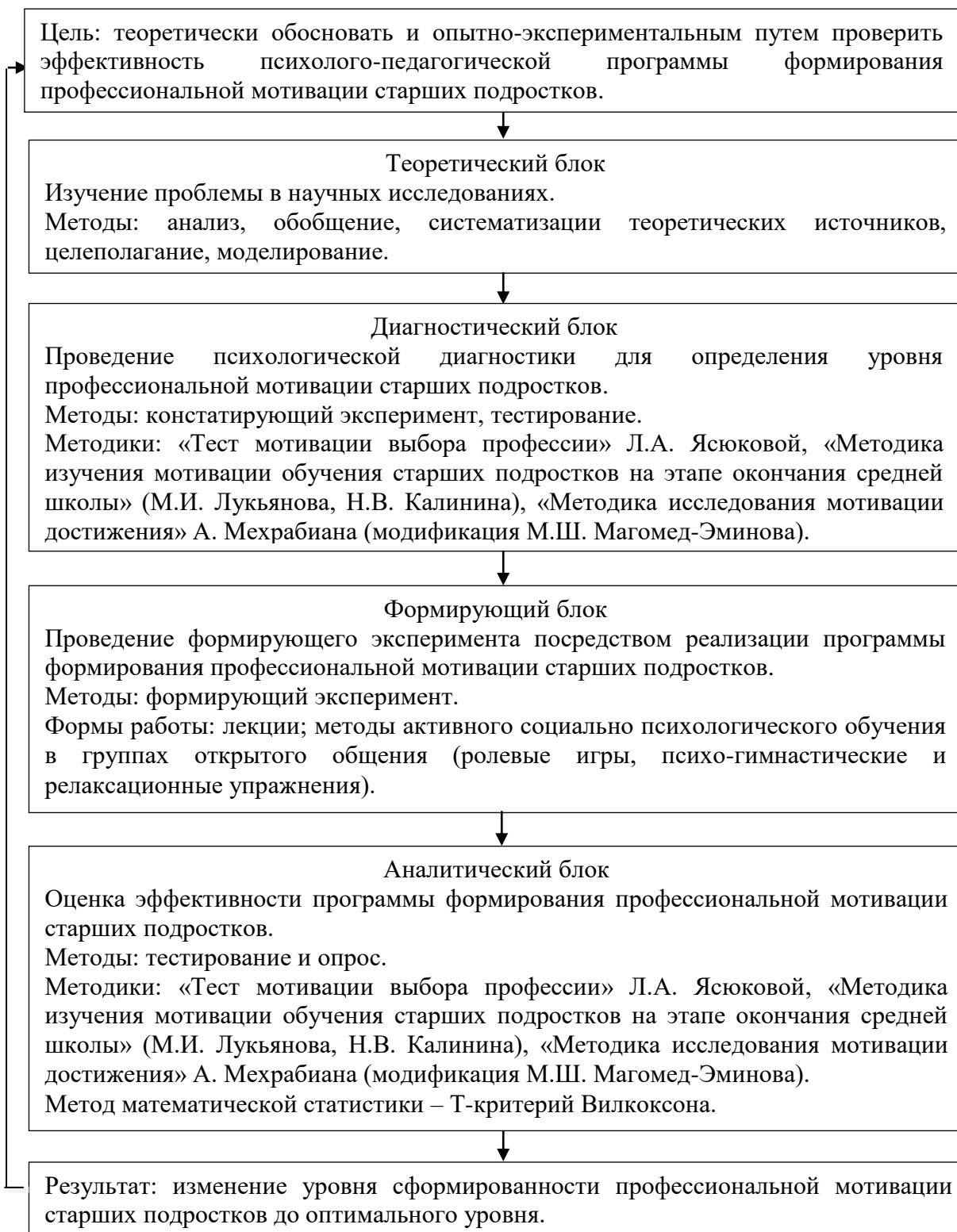


Рисунок 2 – Модель исследования профессиональной мотивации старших подростков

Подробнее рассмотрим блоки представленной модели и распишем цели каждого из них:

1. Теоретический блок.

Цель: изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме формирования профессиональной мотивации старших подростков.

Методы: анализ, обобщение, сравнение, синтез, целеполагание, моделирование.

## 2. Диагностический блок.

Цель: провести диагностику исходного уровня профессиональной мотивации старших подростков.

Методы: констатирующий эксперимент и тестирование.

Методики: методика «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой, «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина), «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова).

## 3. Формирующий блок.

Цель: разработать и реализовать программу формирования профессиональной мотивации старших подростков.

Методы: лекции, методы активного социально психологического обучения в группах открытого общения (ролевые игры, психогимнастические и релаксационные упражнения).

## 4. Аналитический блок.

Цель: провести анализ результатов исследования формирования профессиональной мотивации старших подростков после реализации программы.

Методы: тестирование.

Методики: «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой, «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина), «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова).

Таким образом, было осуществлено целеполагание формирования профессиональной мотивации старших подростков, на основании которого было разработано «Дерево целей» составлена модель, которая состоит из четырех блоков.

#### Выводы по 1 главе

В психологии для объяснения и анализа побудительных факторов в поведении человека используются различные понятия, среди которых основными и наиболее универсальными являются термины «мотивация» и «мотив». В исследованиях как отечественных, так и зарубежных ученых мотивация и мотивация получают значительное внимание. Были проведены многочисленные теоретические исследования и эксперименты, направленные на изучение различных факторов, побуждающих к действиям, как у человека, так и у животных. Современные исследования в области мотивации охватывают широкий спектр психологических дисциплин и применяют разнообразные методы. Обзор научных работ в этой области свидетельствует о значительном прогрессе в накоплении знаний, что позволяет не только уточнить существующие теоретические позиции, но и открывает новые возможности для углубленного изучения проблемы мотивации в будущем.

Профессиональная мотивация является важнейшей составляющей структуры учебной деятельности старших подростков и отражает основные характеристики личности, вовлеченной в процесс становления профессиональных навыков. Основными элементами мотивационной сферы подростка являются диспозиции (мотивы), потребности и цели. В контексте профессионального образования, мотивация играет ключевую роль как стимул для изучения различных аспектов будущей профессии.

Профессиональная мотивация, применительно к учебной деятельности старших подростков, представляет собой совокупность

факторов и процессов, которые побуждают и направляют подростка на изучение специфики выбранной профессии. Это важно, поскольку в этот период подростки начинают осознавать значимость выбора будущей профессии и начинают строить свои профессиональные ориентиры.

Для того чтобы подросток становился не просто пассивным воспринимателем информации, но и активным участником образовательного процесса, важно развивать у него профессиональную мотивацию. Эта мотивация служит основой успешности в дальнейшем профессиональном становлении, поддерживая стремление к обучению и развитию необходимых навыков для успешного начала карьеры.

Для достижения цели исследования было составлено дерево целей и модель исследования формирования профессиональной мотивации старших подростков. Модель исследования формирования профессиональной мотивации старших подростков состоит из четырех блоков: теоретический, диагностический, формирующий и аналитический.

## **ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СТАРШИХ ПОДРОСТКОВ**

### **2.1 Этапы, методы и методики исследования**

Исследование профессиональной мотивации старших подростков было организовано в три этапа:

1 этап – поисково-подготовительный. Данный этап включал в себя анализ психолого-педагогической литературы по проблеме, определение методологического аппарата и понятийного аппарата исследования, составление дерева целей и разработку модели формирования профессиональной мотивации старших подростков.

2 этап – опытно-экспериментальный. Проводился констатирующий эксперимент по методикам (методика «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой), «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина), «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова), анализ и обобщение полученных результатов. Разработка и реализация программы формирования профессиональной мотивации старших подростков.

3 этап – контрольно-обобщающий. Повторная диагностика, анализ результатов исследования, разработка психолого-педагогического сопровождения по формированию профессиональной мотивации старших подростков.

В соответствии с целью исследования выдвинута гипотеза, которая помогла сформулировать задачи, определить методы исследования и подобрать диагностический инструментарий.

Для достижения поставленных задач были использованы методы:

1. Теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, синтез, обобщение, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование.

3. Психодиагностические: методика «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой, «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина), «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова).

4. Статистико-математические методы: Т-критерий Вилкоксона.

Дадим характеристику применяемым методам и методикам.

Анализ – это метод исследования, который включает в себя процесс умственного или практического разбиения целого на отдельные элементы. Этот подход используется для получения новых знаний о сложных объектах или явлениях [16, с. 66].

Анализ часто сопровождается процессом синтеза, который позволяет более глубоко понять сущность исследуемых явлений. Синтез – это процесс объединения отдельных компонентов, частей и характеристик в единое, целостное представление [10, с. 168].

Обобщение – это метод познания, заключающийся в выявлении общих, ключевых признаков объектов. Этот процесс основывается на анализе и синтезе, которые помогают выделить важные характеристики, а также на сравнении, позволяющем обнаружить схожие существенные черты различных объектов [46, с. 240].

Целеполагание – это процесс определения одной или нескольких целей, при этом устанавливаются параметры, в пределах которых допускаются отклонения, для эффективного управления реализацией задуманного [20, с. 84].

Целеполагание – это начальный этап управления, в ходе которого формулируется основная цель и набор подцелей (дерево целей), соответствующих назначению системы, стратегическим направлениям и особенностям решаемых задач [51, с. 26].

Дерево целей представляет собой иерархически организованную систему целей, где на первом уровне находится основная цель, а на следующих – подцели, вытекающие из неё и направленные на достижение конечного результата [58, с. 592].

Теоретические методы исследования тесно связаны с анализом литературы, что дает возможность определить, какие аспекты проблемы уже достаточно исследованы, а какие требуют дальнейшего внимания. Этот метод использовался для выявления ключевых подходов и решений, предложенных в рамках рассматриваемой научной проблемы. Анализ научно-методической литературы проводился на различных этапах исследования: как до начала эксперимента, так и в ходе его проведения, что позволяло решать задачи, соответствующие каждому этапу работы. На начальной стадии анализ литературы был направлен на изучение проблемы, её степени разработки и практической применимости. Это помогло обосновать актуальность темы, сформулировать гипотезу, определить задачи исследования и выбрать подходящие методы.

Моделирование – это метод исследования, при котором для изучения реального объекта используется искусственная или аналогичная система, называемая «квазиобъектом». Эта система действует как замена исследуемого объекта на определённых этапах познания, обеспечивая необходимую информацию о самом объекте. В процессе моделирования происходит изучение не непосредственно исследуемого объекта, а его репрезентации, которая в определённых условиях может полностью или частично заменить его, предоставляя данные о его характеристиках и поведении [64, с. 23].

Моделирование в психологии представляет собой процесс создания моделей, отражающих различные психологические процессы, с целью проверки их функционирования и соответствия реальной психической деятельности. Это позволяет формализовать сложные психические явления и изучать их с помощью теоретических или экспериментальных подходов, оценив работоспособность и точность предложенных моделей [67, с. 431].

Моделирование играет ключевую роль в системном анализе проблемы, помогая выявить наиболее важные аспекты и определить приоритеты. Оно ускоряет процесс инновационного развития, начиная с идеи решения проблемы и заканчивая созданием конкретных инструментов для ее реализации. Моделирование также позволяет выделить ключевые области для дальнейшего прогресса и предоставляет возможность разработать эффективную систему управления процессом.

Эксперимент является одним из основных методов научного познания и особенно важен в психологии. Он включает в себя активное вмешательство исследователя в ситуацию, где проводится систематическое манипулирование одной или несколькими переменными, а также регистрация изменений в поведении объекта исследования. В зависимости от целей, различают два типа экспериментов: констатирующий и формирующий. В данном исследовании был использован констатирующий эксперимент [70, с. 611].

Констатирующий эксперимент – это тип эксперимента, направленный на установление факта наличия какого-либо явления или характеристики. Он используется, когда исследователь стремится зафиксировать текущее состояние и уровень развития определенного свойства или параметра. В рамках констатирующего эксперимента определяется фактический уровень развития изучаемого свойства у участников исследования. Основная цель такого эксперимента – зафиксировать исходное состояние объекта, чтобы собрать базовые данные для дальнейшего формирующего эксперимента [65, с. 510].

Формирующий эксперимент – это целенаправленное исследование, в котором посредством планируемых педагогических вмешательств моделируются и реализуются условия развития определённых психолого-педагогических качеств, умений или установок у обучающихся с одновременным систематическим мониторингом изменений; цель такого эксперимента – установить эффективность приёмов воспитательно-образовательного воздействия, выявить механизмы формирования и оптимальные условия для устойчивых преобразований поведения и личностного развития.

Тестирование (от англ. Test – испытание, проверка) – это метод психологической диагностики, основанный на использовании стандартизированных вопросов и заданий (тестов), которые обладают заранее определенной шкалой для оценки результатов. Этот метод применяется для объективного измерения индивидуальных различий и особенностей [45, с. 62].

Термин «тест» впервые был введен в научный оборот американским психологом М. Кеттеллом, который создал серию тестов для измерения интеллектуальных способностей человека. В России одной из первых методик тестирования стала разработка Г.И. Россолимо, предложившего графическую систему для оценки психических процессов [50, с. 100].

Тестирование как метод научного исследования начало активно развиваться в начале XX века в рамках психодиагностики – области психологии, занимающейся изучением особенностей психического развития человека и их соответствием требованиям различных видов деятельности, включая речевую деятельность на иностранном языке. В этой области разрабатываются тесты, позволяющие диагностировать коммуникативные способности, особенности памяти, профессиональные склонности и интересы учащихся.

Популярность и совершенствование тестов объясняется рядом их значительных преимуществ. Тесты позволяют получить объективную

оценку индивида в соответствии с поставленной целью исследования; дают возможность количественно измерить качественные характеристики личности и легко поддаются математической обработке; являются эффективным способом быстрой оценки большого числа испытуемых; способствуют объективности, не зависящей от личных предпочтений исследователя; и обеспечивают сопоставимость результатов, полученных разными исследователями.

Однако, тесты должны соответствовать определенным требованиям. Репрезентативность означает, что результаты, полученные на выборочной группе, могут быть обоснованно распространены на всю популяцию. Однозначность методики заключается в том, что данные, полученные с ее помощью, должны отражать именно те изменения, которые свойственны оцениваемому свойству. Валидность определяет обоснованность выводов, полученных с помощью методики. Точность характеризует способность теста чувствительно реагировать на малейшие изменения в исследуемом свойстве. Надежность теста означает его способность давать стабильные и воспроизводимые результаты.

Процесс тестирования можно разделить на три ключевых этапа. На первом этапе выбирается тест, который должен соответствовать цели исследования и обладать необходимой достоверностью и надежностью. Второй этап – это проведение теста, которое происходит согласно заданной инструкции. На последнем этапе осуществляется интерпретация результатов, опираясь на теоретические предположения и гипотезы относительно предмета исследования.

«Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой. Полный текст методики представлен в Приложении 1.

Целью методики является анализ мотивации профессионального выбора у подростков, а также выявление доминирующих типов мотивации, которые влияют на их выбор дальнейшего жизненного пути – обучения или работы после окончания школы.

Методика направлена на подростков, находящихся на стадии профессионального самоопределения, в частности учеников старших классов, которые начинают задумываться о своём будущем профессиональном пути.

Методика исследует различные факторы, влияющие на выбор профессии, и классифицирует их по типам мотивации. В процессе исследования выделяются следующие типы мотивации выбора профессии:

1. Профессиональная мотивация (интерес к будущей деятельности).
2. Коммуникативная мотивация (потребность в общении).
3. Прагматичная мотивация (стремление к материальной обеспеченности).
4. Статусная мотивация (забота о престиже).
5. Социальная мотивация (важность мнения значимых людей).
6. Учебная мотивация (познавательные потребности).
7. Внешняя мотивация (случайные причины).

Методика позволяет выявить, какие факторы имеют наибольшее влияние на выбор профессии подростков и какие из них доминируют. С помощью подсчёта баллов определяется, какая мотивация является основной, а также дается характеристика степени развитости профессиональных интересов подростков.

«Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина).

Цель методики – выявить особенности мотивации учебной деятельности у старших подростков.

Целевая группа – старшие подростки, учащиеся старших классов средней школы.

Методика определяет типы мотивации, направленности учебной деятельности, степень стремления к получению знаний, формированию профессиональных интересов, а также выявляет уровни

заинтересованности в образовательной деятельности и подходы к выбору будущей профессии.

«Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова).

Цель методики – измерить мотивацию достижения у индивида, выявить его стремление к успеху, преодолению трудностей и достижению поставленных целей.

Целевая группа – взрослые и подростки, в том числе студенты и работники различных сфер.

Методика определяет уровень внутренней мотивации человека, направленной на достижение успеха, преодоление преград, а также его готовность и желание к активным действиям для достижения целей.

Для проверки гипотезы исследования и сравнения результатов психодиагностики нами был применен метод математической статистики Т-критерий Вилкоксона. данный метод применяется для сравнения результатов на одной и той же группе выборки. С его помощью можно выявить наличие изменений в психологических особенностях, а также он дает возможность оценить их масштаб и значимость, способствуя определению, в какой степени одно изменение результатов является более значимым по сравнению с другим.

Таким образом, исследование формирования профессиональной мотивации старших подростков было организовано в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

В исследовании были использованы методы: теоретические – теоретический анализ, синтез и обобщение психолого-педагогической литературы, моделирование, целеполагание; эмпирические – констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование по методикам: «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой, «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе

окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина), «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова).

## 2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

База исследования МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 21» г. Миасс. В исследовании приняли участие 53 ученика 9 «А» и 9 «Б» класса, из них 31 девочка и 22 мальчика.

Возрастная группа испытуемых соответствует возрасту старших подростков, которые находятся на стадии завершения основного этапа школьного образования. Это дети 14-15 лет, которые находятся в процессе формирования профессиональных интересов и мотивации к будущей профессиональной деятельности.

Испытуемые были выбраны случайным образом из двух параллельных классов, что обеспечивает разнообразие в уровне развития мотивационной сферы и социально-психологическом контексте. Участники исследования характеризуются разнообразием индивидуальных особенностей, что позволяет получить обширную картину профессиональной мотивации старших подростков.

Подростки 9 класса отличаются разнообразием личностных характеристик: среди них есть как более замкнутые и сосредоточенные на учебе ученики, так и более общительные и активные, которые участвуют в школьной жизни и проявляют лидерские качества. Несмотря на разные интересы и склонности, все они проходят через процесс самопознания, что делает исследование их мотивации особенно актуальным.

Коллектив, в котором проводится исследование, можно охарактеризовать как дружелюбный и сплоченный. Множество учеников активно взаимодействуют друг с другом в различных учебных и

внеучебных сферах. В классе налажены хорошие отношения между учениками, они часто работают в группах, участвуют в совместных проектах и мероприятиях, что способствует развитию социальных навыков и улучшению взаимопонимания.

Однако, как и в любом подростковом коллективе, между учениками наблюдаются и некоторые социальные различия: есть как более популярные и активные личности, так и те, кто предпочитает оставаться в тени и меньше вовлечены в общие школьные события. Это может влиять на уровень их мотивации и восприятие учебного процесса.

По результатам опроса, проведенного в рамках исследования, было выявлено, что большинство учеников планируют продолжить свое образование после 9 класса. Из 53 учеников 31 % (или 16 человек) выражают намерение поступить в колледжи и техникумы, что является значительной частью испытуемых. Остальные ученики, в основном, рассматривают варианты продолжения обучения в 10-11 классах с возможностью дальнейшего поступления в университеты или на специальные курсы, которые могут помочь в профессиональной ориентации.

Среди тех, кто планирует поступать в колледжи, есть учащиеся, которые уже определились с выбором будущей профессии, например, в области информационных технологий, медицины, технических специальностей и других областей. Для других подростков выбор профессии еще остается открытым, но они уверены, что обучение в колледже поможет им определиться с направлением и приобрести практические навыки, которые будут полезны в дальнейшем. На подготовительно-поисковом этапе исследования были определены методики: «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой, «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина), «Методика

исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова).

Представим результаты диагностики полученных с помощью методики «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой. Результаты исследования представлены на рисунке 3. Табличное представление результатов в ПРИЛОЖЕНИИ 2 (таблица 2.1).



Рисунок 3 – Результаты диагностики профессиональной мотивации старших подростков по методике «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой

Результаты диагностики показывают, как старшие подростки распределяют свои предпочтения по различным типам профессиональной мотивации.

Коммуникативная мотивация преобладает у 26,4 % (14 человек), это говорит о том, что значительная часть подростков в возрасте старших классов уделяет большое внимание социальной составляющей своей будущей профессии. Они ищут профессии, которые позволят им активно взаимодействовать с людьми, возможно, быть в роли посредников или лидеров, где общение и взаимодействие с окружающими играют

ключевую роль. Это может свидетельствовать о том, что такие подростки пока не ориентированы на конкретные профессиональные навыки, а скорее на создание и поддержание связей в обществе.

Профессиональная и прагматичная мотивация доминирует в группах испытуемых по 22,6 % (12 человек). Эти результаты показывают, что подростки рассматривают свою будущую профессию как средство достижения практических целей: профессиональная мотивация указывает на интерес к конкретной деятельности, а прагматичная – на стремление к материальной стабильности. Это свидетельствует о наличии у подростков более зрелого подхода к выбору профессии, когда они не только рассматривают свою деятельность как путь к личной реализации, но и принимают во внимание финансовые аспекты и карьерные перспективы.

Учебная мотивация преобладает у 13,2 % (7 человек). Такой результат указывает на группу подростков, которые ориентированы на познавательные потребности, увлекаются изучением новых знаний и навыков. Они, вероятно, выбирают профессию, которая связана с высоким уровнем образования и требует постоянного обучения и развития, что характерно для научных, исследовательских или образовательных профессий.

Статусная мотивация доминирует у 9,5 % (5 человек). У подростков, для которых важен престиж профессии и социальное признание, встает вопрос о том, чтобы выбрать работу, которая будет высоко оценена в обществе. Это может свидетельствовать о стремлении к общественному признанию и успеху, где важен не только доход, но и статус в социальной среде.

Социальная мотивация преобладает у 5,7 % (3 человека). Эти подростки, скорее всего, ориентируются на мнение авторитетных людей, таких как родители, учителя или друзья. Для них выбор профессии часто связан с семейными традициями или ожиданиями со стороны значимых

людей. Это может указывать на недостаток самостоятельности в принятии решений и предпочтение следовать за общепринятыми нормами.

Результаты исследования показывают, что старшие подростки в основном ориентируются на коммуникативные и прагматичные аспекты при выборе профессии, что может говорить о стремлении к социальной востребованности и материальному благополучию. Профессиональная мотивация, интерес к деятельности, а также познавательные потребности занимают второстепенные позиции. Это также подтверждает, что многие подростки находятся на стадии, когда они только начинают осознавать, как их будущая профессия будет сочетаться с личными интересами и общественными требованиями.

Проведем анализ результатов по «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина). Результаты исследования представлены на рисунке 4. Табличное представление результатов в ПРИЛОЖЕНИИ 2 (таблица 2.2).

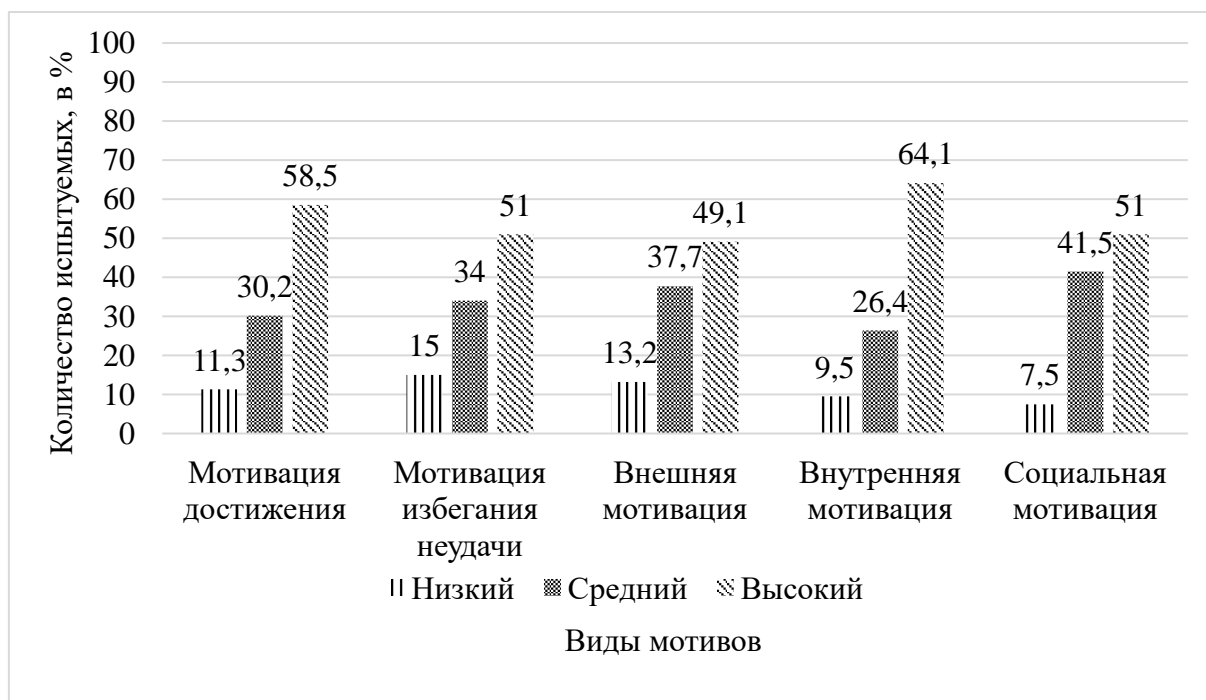


Рисунок 4 – Результаты диагностики по методике изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина)

По результатам диагностики мы видим, что низкий уровень мотивации достижения выявлен 11,3 % (6 человек), это свидетельствует о том, что данная группа, скорее всего, испытывает трудности с формированием устойчивого стремления к успеху, может испытывать недостаток уверенности в себе или избегать активности, которая требует риска или преодоления трудностей. Средний уровень преобладает у 30,2 % (16 человек), что может свидетельствовать о наличии мотивации к достижениям, но в умеренной степени. Эти респонденты способны достигать успеха, но им может не хватать внутреннего стремления или силы воли для постоянных и значительных усилий. Высоким уровнем характеризуются 58,5 % (31 человек), это указывает на то, что большая часть респондентов настроена на успех и активно стремится достигать высоких результатов. Такие люди, как правило, целеустремленные, энергичные и способны прикладывать усилия для достижения своих целей.

Низкий уровень мотивации избегания неудачи выявлен у 15 % (8 человек), что означает, что эти люди не так сильно боятся неудач и, возможно, проявляют большую готовность к риску и экспериментам. Они могут не бояться ошибок и неудач, что может быть как положительным, так и отрицательным фактором в зависимости от ситуации. Средний уровень показали 34 % (18 человек), это означает, что эти люди в определенной степени обеспокоены возможными неудачами, но при этом они не избегают их полностью. Они могут принимать меры для предотвращения ошибок, но не испытывают чрезмерного страха перед ними. Высокий уровень выявлен у 51 % (27 человек), что означает, что эти люди обладают выраженной потребностью избегать неудач и могут избегать ситуаций, в которых существует риск провала. Они склонны к перфекционизму и могут быть особенно чувствительными к возможным неудачам.

Низкий уровень внешней мотивации выявлен у 13,2 % (7 человек), это указывает на то, что эти люди слабо ориентированы на внешние

стимулы, такие как награды, признание или одобрение окружающих. Это может свидетельствовать о том, что они больше мотивированы внутренними факторами, такими как личные интересы, потребности или стремление к самореализации. Средним уровнем характеризуются 37,7 % (20 человек), что означает, что эти люди способны воспринимать внешние стимулы, такие как похвала, награды или социальное признание, но не зависимы от них. Они, возможно, способны балансировать между внутренними и внешними источниками мотивации. Высокий уровень выявлен у 49,1 % (26 человек) говорит о том, что ориентированы на внешние факторы, такие как признание, материальные или социальные награды, одобрение окружающих. Эта группа, вероятно, сильно ориентирована на результат и ценит внешние стимулы, которые подтверждают их успехи.

Низкий уровень внутренней мотивации показали 9,5 % (5 человек), что может указывать на трудности в нахождении удовольствия и удовлетворения от деятельности или достижения собственных целей. Эти люди могут не ощущать интереса или значимости в тех задачах, которые им предлагаются. Средний уровень выявлен у 26,4 % (14 человек), что означает, что они способны находить удовлетворение в процессе выполнения задач, но эта мотивация не всегда является основным движущим фактором. Эти люди, возможно, могут быть мотивированы как внешними, так и внутренними факторами. Высоким уровнем характеризуются 64,1 % (34 человека), что означает, что для большинства респондентов основным источником мотивации является сам процесс деятельности, личные интересы и стремление к самореализации.

Низкий уровень социальной мотивации выявлен у 7,5 % (4 человека), это указывает на то, что они менее ориентированы на общественное признание, взаимодействие с окружающими или социальные взаимодействия в целом. Это может означать, что для этих людей важнее индивидуальные цели и внутренние стимулы, чем участие в общественной

жизни, выполнение социальных ролей или получение одобрения от других. Средний уровень показали 41,5 % (22 человека), что указывает на их способность быть вовлеченными в социальные взаимодействия и задачи, но в умеренной степени. Эти люди, вероятно, проявляют интерес к социальной жизни и признанию, однако их мотивация не всегда зависима от социальных факторов. Они могут быть мотивированы как внутренними, так и внешними социальными стимулами. Высокий уровень выявлен у 51% (27 человек), что означает, что для них важны социальные связи, взаимодействие с окружающими, признание и одобрение в социальной среде. Эти люди стремятся к общественному признанию, хотят быть частью группы и имеют сильное желание влиять на окружающих.

Представим анализ результатов по «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова). Результаты исследования представлены на рисунке 5. Табличное представление результатов в ПРИЛОЖЕНИИ 2 (таблица 2.3).

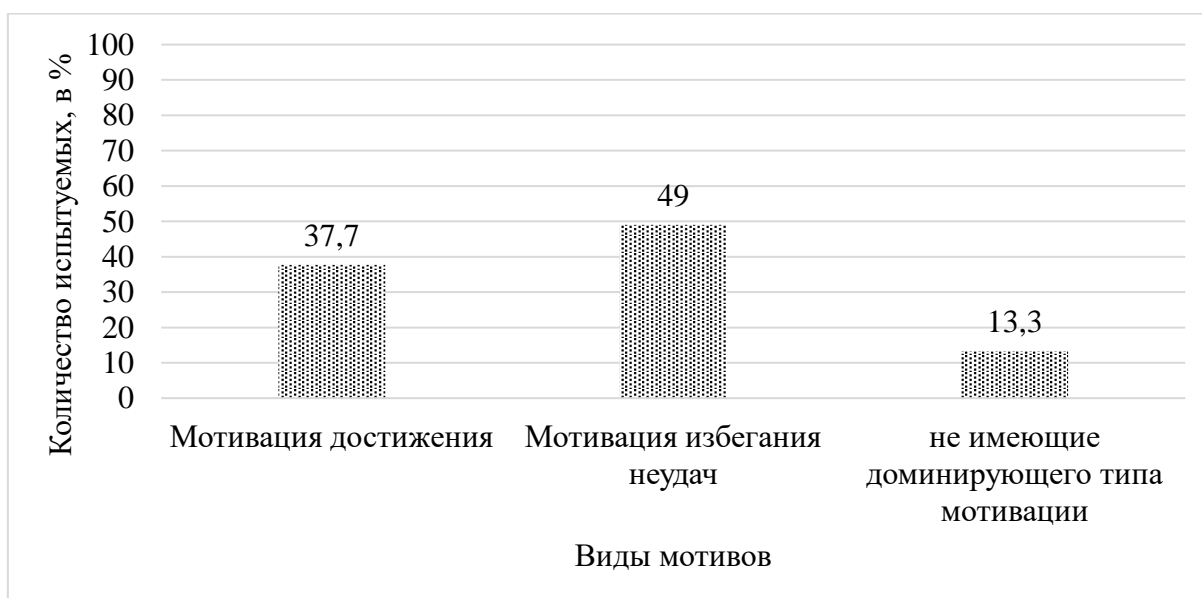


Рисунок 5 – Результаты диагностики старших подростков по методике исследования мотивации достижения А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова)

Из данных рисунка мы видим, что 37,7 % (20 человек) проявляют мотивацию к достижению успеха, что говорит о том, что эти люди ориентированы на успех и преодоление трудностей. Для них важна не

только конечная цель, но и процесс достижения, они стремятся к улучшению своих результатов, высокой производительности и самосовершенствованию.

Старшие подростки выделяются большим стремлением избегать неудачи, и их количество превышает мотивацию достижения и составляет 49 % (26 человек), что означает, что эти люди сильно боятся неудач и могут избегать любых ситуаций, где существует риск провала. Такая мотивация может проявляться в виде повышенного уровня тревожности, страха неудачи или чрезмерного стремления к безопасности и контролю.

У 13,3 % испытуемых (7 человек) нельзя сделать вывода о доминировании мотивации достижения успехов или избегания неудач, их мотивация не всегда стабильна. Они могут проявлять интерес к результатам и достижениям, но также могут испытывать некоторые колебания в своей решимости и настроении. Для них характерна умеренная амбициозность: они могут работать над достижениями, но также могут быть чувствительны к внешним обстоятельствам или сложностям.

Таким образом, результаты исследования показывают, что профессиональная мотивация старших подростков в значительной степени ориентирована на приобретение знаний и личностное развитие, с преобладанием внутренней мотивации к избеганию неудач.

Однако в контексте профессиональной ориентации на текущем этапе важно отметить низкий уровень мотивации, направленной непосредственно на овладение профессией, что может указывать на недостаточную определенность в выборе профессиональной траектории у большинства подростков.

Тем не менее, высокая мотивация самореализации и достижения свидетельствует о наличии у подростков стремлений к личной успешности, что создает благоприятные условия для дальнейшего профессионального становления.

Для эффективной поддержки профессиональной мотивации старших подростков важно учитывать их высокий интерес к саморазвитию и стремление к успеху, при этом необходимо направлять их усилия на более осознанный выбор профессии, а также поддерживать баланс между внутренними и внешними источниками мотивации, для этого необходимо разработать и реализовать психолого-педагогическую программу формирования профессиональной мотивации старших подростков.

На основании полученных результатов, было принято решение о включении всех старших подростков в психолого-педагогическую программу формирования профессиональной мотивации старших подростков. Выпускной класс – критический этап становления профессиональных установок, поэтому массовая интервенция обеспечивает целенаправленное воздействие на формирование начальных представлений о профессии. Учитывая выявленную высокую внутреннюю мотивацию к саморазвитию и низкую ориентированность на овладение профессией, все студенты нуждаются в поддержке для осознанного профессионального выбора. Методологически полное включение повышает внешнюю валидность, уменьшает селекционные искажения и обеспечивает достаточную статистическую мощность для оценки эффектов программы. Практически групповые форматы способствуют взаимному обучению и закреплению профессиональных установок, а с этической точки зрения гарантируют равный доступ к коррекционно-развивающему вмешательству.

#### Выводы по 2 главе

Исследование профессиональной мотивации старших подростков было организовано в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

В исследовании приняли участие 53 ученика 9 «А» и 9 «Б» класса МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 21» г. Миасс, из них 31 девочка и 22 мальчика.

По результатам диагностики по методике «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой мы видим, что старшие подростки в основном ориентируются на коммуникативные и прагматичные аспекты при выборе профессии, что может говорить о стремлении к социальной востребованности и материальному благополучию. Профессиональная мотивация, интерес к деятельности, а также познавательные потребности занимают второстепенные позиции.

Результаты диагностики по методике «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина) показывают, что большинство старших подростков обладают высокими уровнями мотивации в различных аспектах учебной деятельности, что говорит о наличии у них сильной внутренней мотивации и стремления к успеху.

Результаты диагностики по методике «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова) показывают, что есть процент старших подростков обладающие высокой мотивацией к достижению успеха и самореализации, активно ориентируются на социальные ожидания, но в то же время не боятся неудач и воспринимают их как часть процесса роста. Это подтверждает наличие здоровой амбициозности и стремления к развитию, что является положительным индикатором для их будущей учебной и профессиональной деятельности.

Результаты, полученные в результате проведения диагностики по методикам позволили определить актуальный уровень и вид мотивации старших подростков и расставить акценты при разработке психолого-педагогической программы формирования профессиональной мотивации старших подростков.

## **ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ СТАРШИХ ПОДРОСТКОВ**

### 3.1 Психолого-педагогическая программа формирования профессиональной мотивации старших подростков

Для формирования профессиональной мотивации старших подростков нами была разработана психолого-педагогическая программа формирования профессиональной мотивации старших подростков.

При разработке программы мы опирались на работы следующих ученых: А.Г. Асмолов, В.Г. Климов, В.Д. Шадриков, Д.Б. Эльконин.

Цель: формирование профессиональной мотивации старших подростков.

Задачи:

1. Формирование профессионального самопознания.
2. Развитие интереса и мотивации к профессиональному развитию.
3. Формирование мотивации достижения.

Адресаты: программа рассчитана на старших подростков (учащиеся 9 классов). Участники разделены на 2 подгруппы для оптимизации взаимодействия, обеспечивающую более эффективное усвоение материала и создание безопасной среды.

Ожидаемый результат: в ходе проведения тренинга планировалось сформировать профессиональную мотивацию и желания достигать успеха. Повысить активность участников.

Методы: лекции; методы активного социально психологического обучения в группах открытого общения (ролевые игры, психогимнастические и релаксационные упражнения).

Длительность. 10 встреч по 45 минут.

Количество участников: 53 человека, разделены на 2 подгруппы.

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: Собственное видение будущей профессии.

Цель: более подробное представление о различных профессиях.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: актуальное состояние каждого участника группы

Упражнение 2. «Покажи, кто он?».

Цель: дать возможность участникам соотнести свой образ с различными профессиями на основании знания учащихся друг о друге.

Упражнение 3. Построение личного профессионального плана.

Цель: определение перспективных жизненных и профессиональных целей; анализ и осмысление своих жизненных и профессиональных перспектив. Составление личного профессионального плана

Упражнение 4. «Прощание»

Цель: завершение тренингового дня.

Занятие 9 Тема: «Профессия под микроскопом»

Цель: спроектировать возможные варианты как справляться со сложностями на пути к профессиональным целям и превращать их в возможности для роста.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: начать тренинговый день.

Упражнение 2. Профориентационная игра «Ловушки-капканчики»

Цель: повышение уровня осознания возможных препятствий (ловушек) на пути к профессиональным целям и представления о путях преодоления этих препятствий.

Упражнение 3. «Прощание»

Цель: завершение тренингового дня.

Занятие 10. 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.

Таким образом, нами была разработана психолого-педагогическая программа формирования профессиональной мотивации старших подростков, состоящая из 10 занятий, продолжительностью 45 минут каждое. Занятия проводились в групповом формате с применением следующих методов: лекции; методы активного социально психологического обучения в группах открытого общения (ролевые игры, психо-гимнастические и релаксационные упражнения).

### 3.2 Результаты опытно-экспериментального исследования

После реализации программы формирования профессиональной мотивации старших подростков, нами была проведена повторная диагностика испытуемых по тем же методикам: «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой, «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина), «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова).

Представим результаты диагностики после реализации программы по методике «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой. Результаты исследования представлены на рисунке 6. Табличное представление результатов в ПРИЛОЖЕНИИ 4 (таблица 4.1).

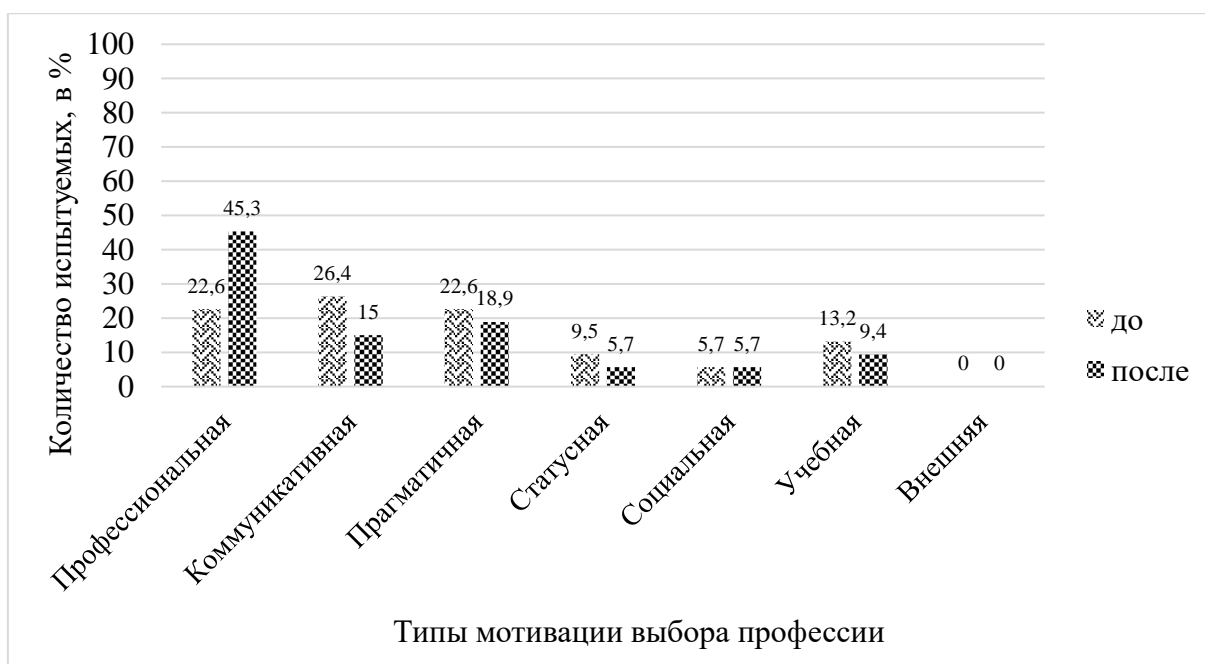


Рисунок 6 – Результаты диагностики профессиональной мотивации старших подростков по методике «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой до и после реализации программы

Результаты диагностики показывают, как старшие подростки распределили свои предпочтения по различным типам профессиональной мотивации.

Профессиональная мотивация до реализации программы доминировала в группе испытуемых у 22,6 % (12 человек), после реализации программы у 45,3 % (24 человека). Рост профессиональной мотивации свидетельствует о том, что программа помогла подросткам яснее представить профессиональные цели и смыслы, а также повысила их заинтересованность в выборе профессии как самостоятельной ценности, а не только как внешней выгоды.

Коммуникативная мотивация до реализации программы преобладала у 26,4 % (14 человек), после у 15 % (8 человек). Существенное снижение преобладания коммуникативной мотивации может означать несколько возможных процессов: участники стали концентрироваться на индивидуальных профессиональных целях и менее акцентировать роль общения/соц. признания; или программа не уделяла достаточного

внимания развитию командных, коммуникативных аспектов профессии, что снизило их значимость в глазах подростков.

Прагматичная мотивация до реализации программы преобладала у 22,6 % (12 человек), после реализации программы у 18,9 % (10 человек). Статусная мотивация доминировала у 9,5 % (5 человек), после реализации программы у 5,7 % (3 человека). Одновременное снижение преобладания прагматичной и статусной мотиваций указывает на смещение приоритетов от внешних стимулов (материальная выгода, престиж) к более внутренне значимой профессиональной направленности. Это положительный признак интернализации профессионального смысла.

Социальная мотивация преобладает как до, так и после реализации программы у 5,7 % (3 человека).

Учебная мотивация преобладала до реализации программы у 13,2 % (7 человек), после у 9,4 % (5 человек). Снижение учебной мотивации (изучение ради учебы) при росте профессиональной может отражать переход от абстрактной учебной мотивации к целевому обучению, ориентированному на конкретные профессиональные навыки.

Внешняя мотивация не выявлена как до, так и после реализации программы.

Из полученных результатов мы видим, что произошел значимый положительный сдвиг в сторону профессиональной мотивации у старших подростков после реализации программы. Одновременно наблюдаются снижения в коммуникативной и учебной мотивациях, что требует упорядоченной работы по интеграции коммуникативных практик и связки учебных задач с профессиональными целями. Для подтверждения и детального понимания механизмов изменений необходимы дополнительные данные и статистическая оценка результатов.

Проведем анализ результатов после реализации программы по «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина). Результаты

исследования представлены на рисунке 7. Табличное представление результатов в ПРИЛОЖЕНИИ 4 (таблица 4.2).

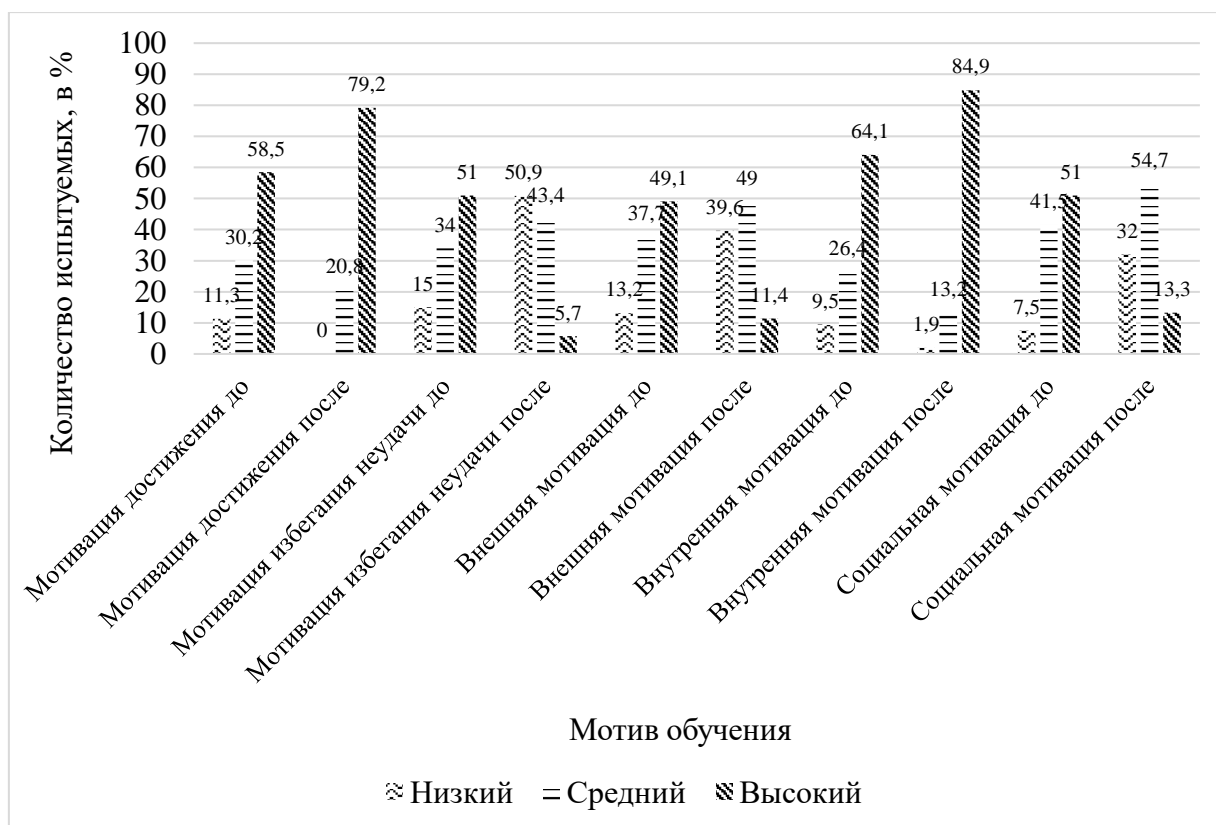


Рисунок 7 – Результаты диагностики старших подростков по методике изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина) до и после реализации программы

По результатам диагностики мы видим, что низкий уровень мотивации достижения выявлен до реализации программы был выявлен у 11,3 % (6 человек), после в группе испытуемых не был выявлен. Средний уровень преобладал у 30,2 % (16 человек), после у 20,8 % (11 человек). Высоким уровнем характеризовались до реализации программы 58,5 % (31 человек), после 79,2 % (42 человека).

Низкий уровень мотивации избегания неудачи до реализации программы был выявлен у 15 % (8 человек), после у 50,9 % (27 человек). Средний уровень показали 34 % (18 человек), после 43,4 % (23 человека). Высокий уровень до реализации программы был выявлен у 51 % (27 человек), после у 5,7 % (3 человека).

Низкий уровень внешней мотивации до реализации программы был выявлен у 13,2 % (7 человек), после у 39,6 % (21 человек). Средним уровнем характеризовались 37,7 % (20 человек), после такой уровень был выявлен у 49 % (26 человек). Высокий уровень до реализации программы был выявлен у 49,1 % (26 человек), после у 11,4 % (6 человек).

Низкий уровень внутренней мотивации до реализации программы показали 9,5 % (5 человек), после 1,9 % (1 человек). Средний уровень до реализации программы был выявлен у 26,4 % (14 человек), после у 13,2 % (7 человек). Высоким уровнем характеризовались до реализации программы 64,1 % (34 человека), после 84,9 % (45 человек).

Низкий уровень социальной мотивации до реализации программы был выявлен у 7,5 % (4 человека), после у 32 % (17 человек). Средний уровень до реализации программы показали 41,5 % (22 человека), после 54,7 % (29 человек). Высокий уровень до реализации программы был выявлен у 51 % (27 человек), после у 13,3 % (7 человек).

Реализация программы сопровождалась заметными позитивными сдвигами: усилением мотивации достижения и внутренней мотивации, а также значительным снижением мотивации избегания неудачи и ориентации на внешние/социальные стимулы. Эти изменения указывают на успешную интернализацию профессиональных смыслов участниками и повышение готовности к практической профессиональной деятельности. Одновременно следует уделить внимание сохранению и развитию коммуникативных навыков и коллективной мотивации, а также использовать более строгие методологические подходы для подтверждения и углубления выводов.

Представим анализ результатов после реализации программы по «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова). Результаты исследования представлены на рисунке 8. Табличное представление результатов в ПРИЛОЖЕНИИ 4 (таблица 4.3).

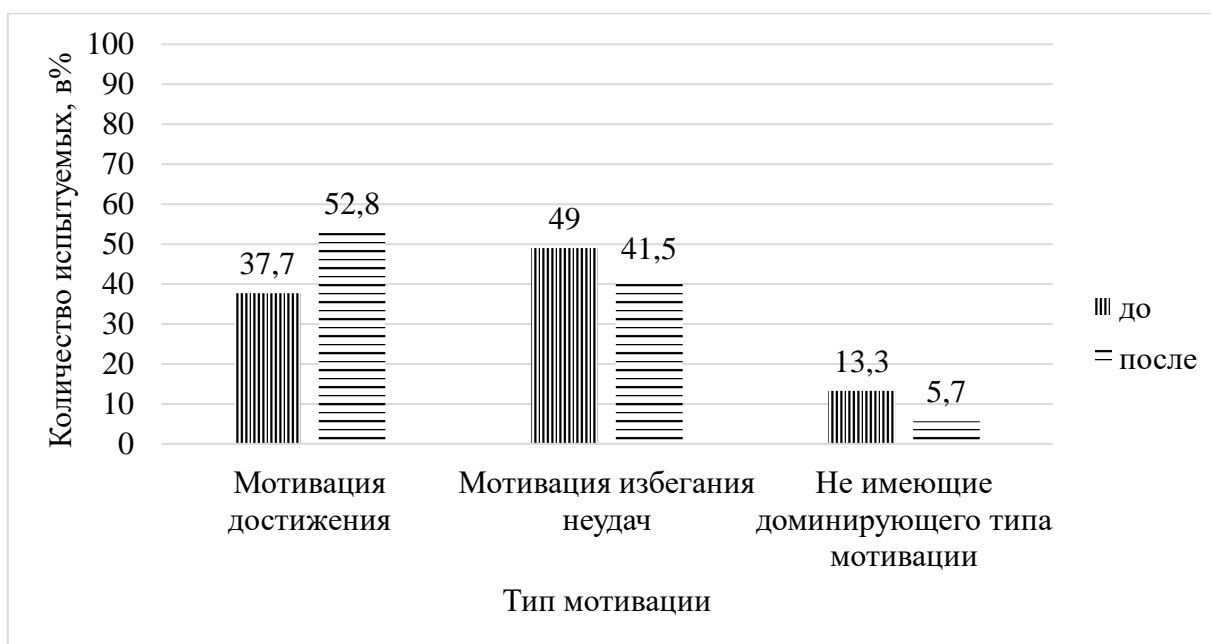


Рисунок 8 – Результаты диагностики старших подростков по методике исследования мотивации достижения А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова) до и после реализации программы

Из данных рисунка мы видим, что до реализации программы 37,7 % (20 человек) проявляли мотивацию к достижению успеха, после 52,8 % (28 человек). Старшие подростки, выделяющиеся большим стремлением избегать неудачи до реализации программы составили 49 % (26 человек), после 41,5 % (22 человека). У 13,3 % испытуемых (7 человек) до реализации программы нельзя было сделать вывод о доминировании мотивации достижения успехов или избегания неудач, после реализации программы таких испытуемых осталось 5,7 % (3 человека).

Усиление мотивации достижения. Увеличение доли участников, ориентированных на достижение успеха, интерпретируется как сдвиг мотивационного профиля в сторону активной, целеориентированной поведенческой стратегии. Такой сдвиг характерен для роста внутренней направленности на достижение задач и роста самооффективности.

Снижение мотивации избегания неудачи. Уменьшение доли участников с выраженной мотивацией избегания указывает на снижение страха неудачи и повышенную готовность к пробам и ошибкам. В совокупности с ростом мотивации достижения это свидетельствует о

переходе от ориентации на предотвращение негативного результата к ориентации на достижение позитивного результата.

Снижение неопределенности мотивационного профиля. Сокращение доли испытуемых с неопределенным профилем означает, что после программы у большинства участников мотивационные ориентации стали более четкими и дифференцированными – они яснее определяют, что для них важнее: достижение или избегание.

Для проверки гипотезы нашего исследования и оценки эффективности программы формирования профессиональной мотивации старших подростков, мы воспользовались методом математической статистики Т-критерий Вилкоксона для методики «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой.

Сформулированы 2 гипотезы.

$H_0$ : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня профессиональной мотивации старших подростков превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня профессиональной мотивации.

$H_1$ : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня профессиональной мотивации старших подростков не превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня профессиональной мотивации.

Ось значимости представлена на рисунке 9.

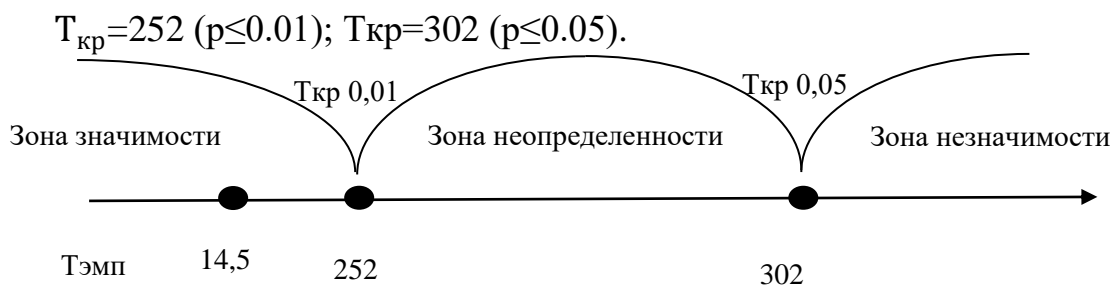


Рисунок 9 – Ось значимости для расчета Т-критерия Вилкоксона данных уровня профессиональной мотивации подростков по методике «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой

В ходе расчетов представленных в ПРИЛОЖЕНИИ 4 таблица 4.4 было уставлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ( $T_{эмп}=14,5$ ), следовательно, можно сделать вывод, что значимые сдвиги в повышении уровня профессиональной мотивации старших подростков до и после проведения программы присутствуют. Это означает, что изменения, которые произошли после реализации программы, являются статистически значимыми, т.е. принимается гипотеза  $H_1$ .

Для проверки гипотезы нашего исследования и оценки эффективности программы формирования профессиональной мотивации старших подростков, мы воспользовались методом математической статистики Т-критерий Вилкоксона для методики «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина).

Сформулированы 2 гипотезы.

$H_0$ : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня профессиональной мотивации старших подростков превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня профессиональной мотивации.

$H_1$ : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня профессиональной мотивации старших подростков не превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня профессиональной мотивации.

Ось значимости представлена на рисунке 10.

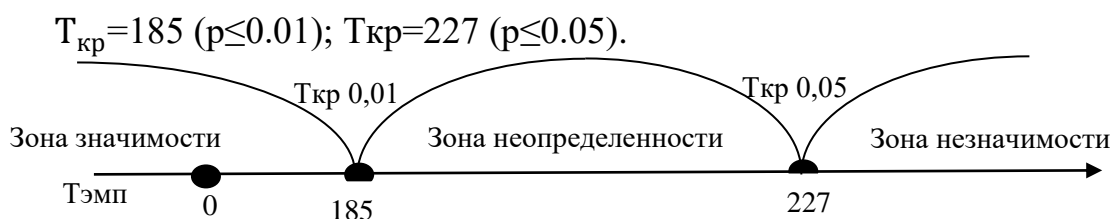


Рисунок 10 – Ось значимости для расчета Т-критерия Вилкоксона данных уровня профессиональной мотивации подростков по методике «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина)

В ходе расчетов представленных в ПРИЛОЖЕНИИ 4 таблица 4.5 было уставлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ( $T_{эмп}=0$ ), следовательно, можно сделать вывод, что значимые сдвиги в повышении уровня профессиональной мотивации старших подростков до и после проведения программы присутствуют. Это означает, что изменения, которые произошли после реализации программы, являются статистически значимыми, т.е. принимается гипотеза  $H_1$ .

Для проверки гипотезы нашего исследования и оценки эффективности программы формирования профессиональной мотивации старших подростков, мы воспользовались методом математической статистики Т-критерий Вилкоксона для методики «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова).

Сформулированы 2 гипотезы.

$H_0$ : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня профессиональной мотивации старших подростков превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня профессиональной мотивации.

$H_1$ : Интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня профессиональной мотивации старших подростков не превосходит интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня профессиональной мотивации.

Ось значимости представлена на рисунке 11.

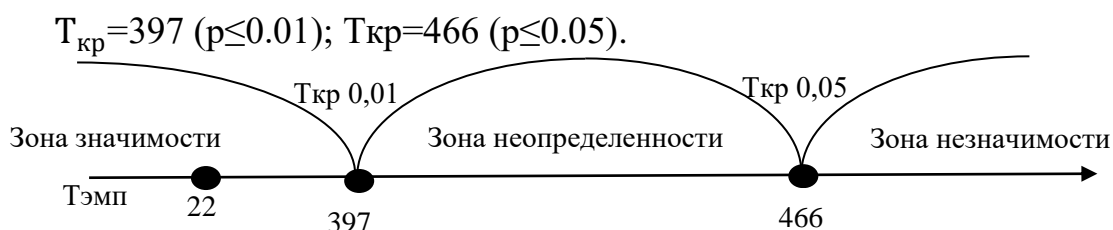


Рисунок 11 – Осъ значимости для расчета Т-критерия Вилкоксона данных уровня профессиональной мотивации подростков по методике «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова)

В ходе расчетов представленных в ПРИЛОЖЕНИИ 4 таблица 4.6 было уставлено, что эмпирическое значение находится в зоне значимости ( $T_{эмп}=22$ ), следовательно, можно сделать вывод, что значимые сдвиги в повышении уровня профессиональной мотивации старших подростков до и после проведения программы присутствуют. Это означает, что изменения, которые произошли после реализации программы, являются статистически значимыми, т.е. принимается гипотеза Н1.

Гипотеза исследования о том, что формирование профессиональной мотивации старших подростков будет возможным, если разработать и реализовать программу формирования профессиональной мотивации старших подростков, подтверждена. Изменение профессиональной мотивации старших подростков статистически достоверно, достигает уровня статистической значимости.

Гипотеза исследования доказана, задачи решены.

### 3.3 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

На основании анализа психолого-педагогической литературы, проведения эмпирического исследования мы составили технологическую карту внедрения результатов исследования формирования профессиональной мотивации старших подростков в практику психологической службы образовательного учреждения.

Структура технологической карты внедрения представлена 7 этапами, включающими описание целей, содержания деятельности, методов и форм реализации, количества планируемых мероприятий, временных границ и субъектов образовательного процесса, ответственных за каждый этап.

Охарактеризуем этапы внедрения.

1. Целеполагание внедрения программы формирования профессиональной мотивации старших подростков. Этап предполагает постановку цели программы, планирование этапов.

2. Формирование положительной установки на внедрение программы. Этап ориентирован на выработку положительной мотивации и психологической готовности к освоению предмета (формирования профессиональной мотивации старших подростков) внедрения.

3. Исследование предмета внедрения – изучение теоретических положений, методов и методик исследования.

4. Пилотажное освоение предмета внедрения. Цель этапа заключается в создании инициативной группы, готовой и способной проверить методики внедрения.

5. Фронтальное освоение предмета внедрения. Цель этапа состоит в освоении предмета исследования всеми субъектами образовательного процесса, привлеченного к внедрению программы.

6. Совершенствование работы над предметом внедрения. Этап представляет собой создание условий для освоения педагогами компетенций, сопровождение образовательного процесса в соответствии с системным подходом, совершенствование применяемых методов работы.

7. Распространение передового опыта освоения предмета внедрения. Этап направлен на освещение полученных знаний, передачу инновационных методов другим субъектам образовательного процесса, популяризацию передового опыта.

Подробно технологическая карта представлена в ПРИЛОЖЕНИИ 5.

Психолого-педагогическое сопровождение формирования профессиональной мотивации старших подростков в образовательных учреждениях включает несколько этапов, направленных на диагностику, развитие и поддержку мотивации, а также на создание условий для выбора и осознания подростками своей будущей профессиональной деятельности. Важно учитывать индивидуальные особенности каждого ученика и создать

благоприятную среду для поддержания и усиления профессиональной мотивации [49, с. 52].

Рассмотрим более подробно каждый этап:

1. Диагностический этап. Цель: Сбор данных о текущем уровне профессиональной мотивации старших подростков.

Этапы: Подбор надежных и валидных методик для диагностики профессиональной мотивации (например, методика «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой, «Оценка профессиональных предпочтений подростков» М.И. Лукьяновой и другие методики, адаптированные для подростков). Составление плана проведения диагностики, включая выбор времени, места и последовательности действий.

Объяснение цели и значимости диагностики учащимся и их родителям, получение согласия на участие в исследовании. Проведение опросов, анкетирования и тестирования в группах или индивидуально, в зависимости от выбранных методик.

Интерпретация результатов диагностики для выявления уровня профессиональной мотивации каждого учащегося. Систематизация и анализ полученных данных (например, расчет средних значений, стандартных отклонений и других статистических показателей).

Сравнение результатов с нормативными показателями для выявления отклонений и выделения учащихся с различным уровнем профессиональной мотивации. Выделение подростков, которые проявляют низкий или средний уровень профессиональной мотивации, и составление списка учащихся, которым требуется особое внимание и поддержка в процессе формирования профессиональных ориентиров [52, с. 44].

Подготовка отчетов о результатах диагностики для администрации школы, педагогов и родителей, с включением выводов о текущем уровне профессиональной мотивации, выявленных проблемах и рекомендациях по дальнейшей работе.

Определение конкретных мер и стратегий для работы с учащимися с разными уровнями профессиональной мотивации (например, проведение консультаций, тренингов, дополнительных занятий по профориентации, изменения в учебном процессе и другие методы).

Обсуждение результатов диагностики с учащимися, родителями и педагогами. Организация встреч с учащимися для обсуждения их переживаний, получения обратной связи и разъяснений по дальнейшему пути профессионального развития.

Проведение собраний с родителями для информирования их о результатах диагностики и обсуждения способов поддержки их детей в процессе формирования профессиональной мотивации. Совещания с учителями, предоставление рекомендаций по индивидуальной и групповой работе с учащимися, проявляющими слабую или нерешенную мотивацию в отношении профессии [15, с. 29].

Этап диагностики позволяет сформировать объективную картину профессиональной мотивации подростков, выявить группы риска и разработать индивидуальные и групповые стратегии для эффективной реализации программы формирования профессиональной мотивации.

2. Этап профилактики. На этом этапе определяются цели и задачи исследования, формулируются гипотезы и выбираются методы и методики для анализа данных. Полученные данные диагностики позволяют выявить основные факторы, которые мешают формированию профессиональной мотивации старших подростков. Такими факторами могут быть как внешние (недостаток поддержки со стороны семьи или учебного заведения, низкий уровень профориентации), так и внутренние (неуверенность в собственных силах, отсутствие интереса к определённым профессиям) [48, с. 125].

На основе полученных данных разрабатывается психолого-педагогическая программа формирования профессиональной мотивации старших подростков. Программа должна включать в себя психологические

тренинги, индивидуальные консультации, развитие у подростков навыков самоопределения и карьерного планирования, мероприятия, направленные на повышение осведомлённости о различных профессиях и путях их достижения, а также программы по мотивации и развитию целеустремлённости.

После реализации программы необходимо провести оценку её эффективности с помощью повторной диагностики и методов математической статистики, а также оценить достижение поставленных целей и задач. При необходимости программа может корректироваться и дорабатываться с учётом полученных результатов, могут изменяться методы работы в зависимости от потребностей учащихся [47, с. 53].

После завершения программы важно обеспечить дальнейшее психолого-педагогическое сопровождение для закрепления полученных результатов и устойчивой профессиональной мотивации. Для этого необходимо проводить регулярные индивидуальные консультации, тренинги и групповые занятия, направленные на развитие навыков самопрезентации, планирования карьерных шагов, а также обучение адаптивным стратегиям для эффективного выбора профессии и достижения карьерных целей [6, с. 285].

3. Коррекционный этап. Данный этап включает в себя как индивидуальную, так и групповую работу, направленную на поддержание и укрепление профессиональной мотивации старших подростков. Рассмотрим более подробно:

Индивидуальная коррекционная работа.

Проведение индивидуальных консультаций помогает выявить личные проблемы и трудности, которые могут мешать формированию профессиональной мотивации у подростков. В процессе консультаций педагог-психолог может обсудить с подростком его профессиональные интересы, цели, а также помочь преодолеть внутренние барьеры, такие как неуверенность в собственных силах или страх неудачи. Индивидуальное

планирование и разработка стратегий профессиональной самореализации являются важной частью этого этапа. На основе результатов диагностики педагог разрабатывает персонализированные планы для каждого подростка, которые могут включать в себя конкретные карьерные цели, пути их достижения, а также стратегии преодоления возможных трудностей на пути к профессиональной цели. Важно, чтобы подросток сам участвовал в формулировании своих целей, что способствует повышению внутренней мотивации и ответственности за собственное будущее [9, с. 229].

Групповая коррекционная работа.

Проведение групповых тренингов и семинаров позволяет создать подросткам условия для работы над общими профессиональными целями и задачами. Такие мероприятия могут быть направлены на развитие навыков карьерного планирования, самоопределения и самопрезентации. Групповые дискуссии и обмен опытом дают подросткам возможность обсудить свои идеи и переживания относительно будущей профессии, а также услышать мнения сверстников и экспертов в области выбора профессии. Это способствует укреплению профессиональной мотивации, созданию мотивационных «моделей» успеха, а также повышению уверенности в собственных силах. В таких группах важно создать атмосферу поддержки и доверия, где подростки могут делиться своими сомнениями, получать обратную связь и ощущать поддержку своих сверстников, что способствует формированию уверенности в выборе профессии и мотивации к достижению профессиональных целей [17, с. 40].

Этот этап помогает подросткам более осознанно подойти к выбору профессии, преодолеть сомнения и страхи, связанные с будущей профессиональной реализацией, и укрепить мотивацию к обучению и самосовершенствованию.

4. Психологическое просвещение и образование. В рамках психологического просвещения организуются различные образовательные

мероприятия, такие как семинары, лекции, тренинги, мастер-классы и дискуссии, направленные на расширение знаний учащихся, родителей и педагогов о профессиональной мотивации старших подростков и особенностях выбора профессии. Цель психологического просвещения – формирование у участников образовательного процесса профессиональной грамотности, то есть умения осознавать свои карьерные цели, понимать психологические и мотивационные процессы, влияющие на выбор профессии, и применять полученные знания для успешной профессиональной самореализации [7, с. 336].

Психологическое просвещение включает обучение подростков методам саморегуляции и мотивации, что помогает им эффективнее управлять своими целями, преодолевать трудности, повышать уверенность в себе и раскрывать свой потенциал. Это также способствует укреплению их профессиональной мотивации, развитию осознанности в отношении профессиональных предпочтений и выборе пути самореализации. Важно, что внимание уделяется не только самим подросткам, но и их родителям. Проводятся консультации, тренинги и лекции, направленные на повышение педагогических навыков родителей, развитие их понимания профессиональных интересов и потребностей подростков, а также их роли в поддержке мотивации подростков на всех этапах выбора профессии и формирования карьерных целей [43, с. 16].

Психологическая поддержка и консультирование. Важной частью психолого-педагогического сопровождения является предоставление психологической поддержки и консультирования учащимся, педагогам и родителям в случае возникновения трудностей или проблем, связанных с процессом профессионального самоопределения подростков. Это помогает предотвратить и разрешить возникающие проблемы, поддерживает подростков в процессе их профессионального самоопределения и способствует укреплению профессиональной мотивации, а также повышению качества образовательного процесса.

Таким образом, разработанная технологическая карта внедрения программы формирования профессиональной мотивации старших подростков представляет собой последовательную и системно выстроенную модель, включающую семь взаимосвязанных этапов – от целеполагания и формирования положительной установки до пилотного и фронтального освоения, совершенствования практики и распространения успешного опыта.

#### Выводы по третьей главе

Основываясь на результаты констатирующего этапа нами, была разработана и реализована программа формирования профессиональной мотивации старших подростков. Программа состояла из 10 занятий по 45 минут каждое. Программа рассчитана на старших подростков в возрасте 15-17 лет. Методы, применяемые в программе: лекции; методы активного социально психологического обучения в группах открытого общения (ролевые игры, психо-гимнастические и релаксационные упражнения).

После реализации программа была проведена повторная диагностика по тем же методикам.

По методике «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой до и после реализации программы результаты диагностики показывают, что профессиональная мотивация до реализации программы доминировала в группе испытуемых у 22,6 % (12 человек), после реализации программы у 45,3 % (24 человека). Коммуникативная мотивация до реализации программы преобладала у 26,4 % (14 человек), после у 15 % (8 человек). Прагматичная мотивация до реализации программы преобладала у 22,6 % (12 человек), после реализации программы у 18,9 % (10 человек). Статусная мотивация доминировала у 9,5 % (5 человек), после реализации программы у 5,7 % (3 человека). Социальная мотивация преобладает как до, так и после реализации программы у 5,7 % (3 человека). Учебная

мотивация преобладала до реализации программы у 13,2 % (7 человек), после у 9,4 % (5 человек). Внешняя мотивация не выявлена как до, так и после реализации программы.

По методике изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина) до и после реализации программы из результатов диагностики мы видим, что низкий уровень мотивации достижения выявлен до реализации программы был выявлен у 11,3% (6 человек), после в группе испытуемых не был выявлен. Средний уровень преобладал у 30,2% (16 человек), после у 20,8 % (11 человек). Высоким уровнем характеризовались до реализации программы 58,5 % (31 человек), после 79,2 % (42 человека).

Низкий уровень мотивации избегания неудачи до реализации программы был выявлен у 15 % (8 человек), после у 50,9 % (27 человек). Средний уровень показали 34 % (18 человек), после 43,4 % (23 человека). Высокий уровень до реализации программы был выявлен у 51 % (27 человек), после у 5,7 % (3 человека).

Низкий уровень внешней мотивации до реализации программы был выявлен у 13,2 % (7 человек), после у 39,6 % (21 человек). Средним уровнем характеризовались 37,7 % (20 человек), после такой уровень был выявлен у 49 % (26 человек). Высокий уровень до реализации программы был выявлен у 49,1 % (26 человек), после у 11,4 % (6 человек).

Низкий уровень внутренней мотивации до реализации программы показали 9,5 % (5 человек), после 1,9 % (1 человек). Средний уровень до реализации программы был выявлен у 26,4 % (14 человек), после у 13,2 % (7 человек). Высоким уровнем характеризовались до реализации программы 64,1 % (34 человека), после 84,9 % (45 человек).

Низкий уровень социальной мотивации до реализации программы был выявлен у 7,5 % (4 человека), после у 32 % (17 человек). Средний уровень до реализации программы показали 41,5 % (22 человека), после

54,7 % (29 человек). Высокий уровень до реализации программы был выявлен у 51 % (27 человек), после у 13,3 % (7 человек).

По методике исследования мотивации достижения А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова) до и после реализации программы из данных рисунка мы видим, что до реализации программы 37,7 % (20 человек) проявляли мотивацию к достижению успеха, после 52,8 % (28 человек). Старшие подростки, выделяющиеся большим стремлением избегать неудач до реализации программы составили 49 % (26 человек), после 41,5 % (22 человека). У 13,3 % испытуемых (7 человек) до реализации программы нельзя было сделать вывод о доминировании мотивации достижения успехов или избегания неудач, после реализации программы таких испытуемых осталось 5,7 % (3 человека).

Для проверки гипотезы нашего исследования и оценки эффективности программы формирования профессиональной мотивации старших подростков, мы воспользовались методом математической статистики Т-критерий Вилкоксона. Гипотеза исследования о том, что формирование профессиональной мотивации старших подростков будет возможным, если разработать и реализовать программу формирования профессиональной мотивации старших подростков, подтверждена. Изменение профессиональной мотивации старших подростков статистически достоверно, достигает уровня статистической значимости.

Гипотеза исследования доказана, задачи решены.

На основании проведенного исследования нами была составлена технологическая карта внедрения результатов исследования в практику, а также разработано психолого-педагогическое сопровождение формирования профессиональной мотивации старших подростков.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В отечественной и зарубежной психологии мотивации уделяется значительное внимание, и проведены многочисленные теоретические и эмпирические исследования, направленные на изучение побуждений, как у человека, так и у животных. Разработка проблем мотивации активно продолжается в разных областях психологии с применением разнообразных методов. Обзор существующих работ как отечественных, так и зарубежных ученых позволяет сделать вывод, что на сегодняшний день в психологии собрано достаточно данных для уточнения ряда теоретических позиций, а также для более углубленного и широкого изучения проблем мотивации.

Профессиональная мотивация является неотъемлемой частью структуры учебной деятельности и отражает важный аспект самого субъекта этой деятельности. Она играет ключевую роль в формировании целеустремленности и направленности личности на выбор и развитие будущей профессии. Мотивация включает в себя различные компоненты, такие как мотивы, потребности и цели, которые влияют на поведение человека. В рамках высшего образования профессиональная мотивация является важным фактором, стимулирующим студентов к изучению дисциплин, связанных с их будущей профессией, и способствует осознанию значимости получаемых знаний для их профессионального становления.

В результате проведенной работы была достигнута цель исследования – теоретически изучить и экспериментально провести исследование профессиональной мотивации старших подростков.

Для достижения цели исследования было составлено дерево целей. Для решения задач исследования была разработана модель исследования формирования профессиональной мотивации старших подростков.

Модель, разработанная нами в ходе нашего исследования, направлена на формирование профессиональной мотивации старших подростков.

Исследование профессиональной мотивации старших подростков было организовано в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

Для достижения поставленных задач были использованы методы: теоретический анализ, синтез и обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование, констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование по методикам: «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой, «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина), «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова).

В исследовании приняли участие 53 старших подростка.

Диагностика по методике «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой показала, что: коммуникативная мотивация преобладает у 26,4<sup>о</sup>% (14 человек); профессиональная и прагматичная мотивация доминирует в группах испытуемых по 22,6 % (12 человек); учебная мотивация преобладает у 13,2 % (7 человек); статусная мотивация доминирует у 9,5 % (5 человек); социальная мотивация преобладает у 5,7<sup>о</sup>% (3 человека).

Диагностика по методике «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина) показала, что низкий уровень мотивации достижения выявлен 11,3 % (6 человек), средний уровень преобладает у 30,2 % (16 человек), высоким уровнем характеризуются 58,5 (31 человек). Низкий уровень мотивации избегания неудачи выявлен у 15 % (8 человек), средний уровень показали 34 % (18 человек), высокий уровень выявлен у 51 % (27 человек). Низкий уровень внешней мотивации выявлен у 13,2 % (7 человек), средним уровнем характеризуются 37,7 % (20 человек),

высокий уровень выявлен у 49,1 % (26 человек). Низкий уровень внутренней мотивации показали 9,5 % (5 человек), средний уровень выявлен у 26,4 % (14 человек), высоким уровнем характеризуются 64,1 % (34 человека). Низкий уровень социальной мотивации выявлен у 7,5 % (4 человека), средний уровень показали 41,5 % (22 человека), высокий уровень выявлен у 51 % (27 человек).

Диагностика по методике «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова) показала, что 38 % (20 человек) проявляют мотивацию к достижению успеха. Мотивация избегания неудач составляет 49% (26 человек). У 13 % испытуемых (7 человек) нельзя сделать вывода о доминировании мотивации достижения успехов или избегания неудач.

Основываясь на результаты констатирующего этапа нами, была разработана и реализована программа формирования профессиональной мотивации старших подростков. Программа состояла из 10 занятий по 45 минут каждое. Программа рассчитана на старших подростков в возрасте 15-17 лет. Методы, применяемые в программе: лекции; методы активного социально психологического обучения в группах открытого общения (ролевые игры, психо-гимнастические и релаксационные упражнения).

После реализации программа была проведена повторная диагностика по тем же методикам.

По методике «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой до и после реализации программы результаты диагностики показывают, что профессиональная мотивация до реализации программы доминировала в группе испытуемых у 22,6 % (12 человек), после реализации программы у 45,3 % (24 человека). Коммуникативная мотивация до реализации программы преобладала у 26,4 % (14 человек), после у 15 % (8 человек). Прагматичная мотивация до реализации программы преобладала у 22,6 % (12 человек), после реализации программы у 18,9 % (10 человек). Статусная мотивация доминировала у 9,5 % (5 человек), после реализации

программы у 5,7 % (3 человека). Социальная мотивация преобладает как до, так и после реализации программы у 5,7 % (3 человека). Учебная мотивация преобладала до реализации программы у 13,2 % (7 человек), после у 9,4 % (5 человек). Внешняя мотивация не выявлена как до, так и после реализации программы.

По методике изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина) до и после реализации программы из результатов диагностики мы видим, что низкий уровень мотивации достижения выявлен до реализации программы был выявлен у 11,3% (6 человек), после в группе испытуемых не был выявлен. Средний уровень преобладал у 30,2 % (16 человек), после у 20,8% (11 человек). Высоким уровнем характеризовались до реализации программы 58,5 % (31 человек), после 79,2 % (42 человека).

Низкий уровень мотивации избегания неудачи до реализации программы был выявлен у 15 % (8 человек), после у 50,9 % (27 человек). Средний уровень показали 34 % (18 человек), после 43,4 % (23 человека). Высокий уровень до реализации программы был выявлен у 51 % (27 человек), после у 5,7 % (3 человека).

Низкий уровень внешней мотивации до реализации программы был выявлен у 13,2 % (7 человек), после у 39,6 % (21 человек). Средним уровнем характеризовались 37,7 % (20 человек), после такой уровень был выявлен у 49 % (26 человек). Высокий уровень до реализации программы был выявлен у 49,1 % (26 человек), после у 11,4 % (6 человек).

Низкий уровень внутренней мотивации до реализации программы показали 9,5 % (5 человек), после 1,9 % (1 человек). Средний уровень до реализации программы был выявлен у 26,4 % (14 человек), после у 13,2 % (7 человек). Высоким уровнем характеризовались до реализации программы 64,1 % (34 человека), после 84,9 % (45 человек).

Низкий уровень социальной мотивации до реализации программы был выявлен у 7,5 % (4 человека), после у 32 % (17 человек). Средний

уровень до реализации программы показали 41,5 % (22 человека), после 54,7 % (29 человек). Высокий уровень до реализации программы был выявлен у 51 % (27 человек), после у 13,3 % (7 человек).

По методике исследования мотивации достижения А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова) до и после реализации программы из данных рисунка мы видим, что до реализации программы 37,7 % (20 человек) проявляли мотивацию к достижению успеха, после 52,8 % (28 человек). Старшие подростки, выделяющиеся большим стремлением избегать неудачи до реализации программы составили 49 % (26 человек), после 41,5 % (22 человека). У 13,3 % испытуемых (7 человек) до реализации программы нельзя было сделать вывод о доминировании мотивации достижения успехов или избегания неудач, после реализации программы таких испытуемых осталось 5,7 % (3 человека).

Для проверки гипотезы нашего исследования и оценки эффективности программы формирования профессиональной мотивации старших подростков, мы воспользовались методом математической статистики Т-критерий Вилкоксона. Гипотеза исследования о том, что формирование профессиональной мотивации старших подростков будет возможным, если разработать и реализовать программу формирования профессиональной мотивации старших подростков, подтверждена. Изменение профессиональной мотивации старших подростков статистически достоверно, достигает уровня статистической значимости.

Гипотеза исследования доказана, задачи решены.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абашина В. В. Профессиональное ориентирование будущих педагогов (на примере организации олимпиад и интеллектуальных конкурсов) : учеб.-метод. пособие / Н. В. Абашина, Н. В. Абрамовских, О. В. Алексеева. – Сургут : Сургутский государственный педагогический университет, 2019. – 85 с. – ISBN 978-5-718-32641-5.
2. Абрамовская И. В. Влияние профориентационных игр на мотивацию подростков в процессе профессионального самоопределения / И. В. Абрамовская, Е. В. Малыгина // Актуальные вопросы психологии и формирования здорового образа жизни студенческой молодёжи : сб. науч. трудов XVI Междунар. студ. науч. конф. «Студенческий научный форум». – Архангельск, 2024. – С. 7–11.
3. Айтжанова Г. Т. Социально-психологические и индивидуально-психологические факторы становления профессиональной направленности личности современных школьников / Г. Т. Айтжанова // Инновации. Наука. Образование. – 2022. – № 53. – С. 47–52.
4. Афанасенкова Е. Л. Вопросы управления учебно-профессиональной мотивацией старшеклассников в современных психолого-педагогических исследованиях / Е. Л. Афанасенкова, А. А. Палютин // Шамовские педагогические чтения : сб. ст. XIV Междунар. науч.-практ. конф. – Москва, 2022. – С. 743–747.
5. Бакшаева Н. А. Психология мотивации студентов : учеб. пособие для вузов / Н. А. Бакшаева, А. А. Вербицкий. – 2-е изд., стер. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 170 с. – ISBN 978-5-534-08576-1.
6. Барышникова Е. В. Изучение мотивации и интереса к выбору профиля обучения у обучающихся подросткового возраста / Е. В. Барышникова // Азимут научных исследований : педагогика и психология. – 2017. – Т. 6, № 3(20). – С. 284–287.

7. Барышникова Е. В. Развитие профессиональной мотивации будущих педагогов-психологов в условиях дистанционного обучения с применением инновационных технологий / Е. В. Барышникова // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2020. – № 8(186). – С. 335–340.

8. Беляева А. В. Подходы к пониманию понятий «компетентность» и «компетенция», компетентностного подхода в образовании / А. В. Беляева // Методы и механизмы реализации компетентностного подхода в психологии и педагогике : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. – Воронеж, 2019. – С. 14–18.

9. Бенедык А. Б. Гендерные особенности мотивации личности старшеклассников с различной профессиональной направленностью / А. Б. Бенедык // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 36. – С. 229–230.

10. Босенко Ю. М. Профессиональное самоопределение в контексте развития самосознания в подростковом и юношеском возрасте / Ю. М. Босенко // Культурогенезные функции психолого-педагогического и специального образования : сб. науч. и науч.-метод. ст. IX Междунар. науч.-практ. конф. – Чебоксары, 2025. – С. 167–171.

11. Влияние ценностно-мотивационной сферы подростков на выбор будущей профессии / Ф. П. Хакунова, Н. Х. Хакунов, З. З. Шахутова, З. М. Казиева // Письма в Эмиссия. Оффлайн. – 2020. – № 11. – С. 289.

12. Володина Ю. А. Психология профессионального самоопределения подростков и юношей / Ю. А. Володина. – Москва-Берлин : ООО «Директ-Медиа», 2022. – 200 с. – ISBN 978-5-4499-2422-3.

13. Галюк Н. А. Особенности профессиональной направленности и профессиональной мотивации в старшем подростковом возрасте / Н. А. Галюк, В. А. Гаврилова // Социокультурные проблемы современного человека : мат-лы VII Междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск, 2021. – С. 142–147.

14. Гарькавый Д. В. Исследование факторов, влияющих на выбор профессии старшеклассниками / Д. В. Гарькавый, Л. Г. Юрченко // Молодой исследователь : вопросы теории и практики : сб. тр. VI Регион. науч.-практ. конф. – Киров, 2023. – С. 95–98.
15. Гольева Г. Ю. Факторы профессиональной мотивации современной молодежи / Г. Ю. Гольева. – Челябинск : ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. – 182 с. – ISBN 978-5-93162-253-8.
16. Горбунова Н. В. Моделирование как метод психолого-педагогических исследований / Н. В. Горбунова // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 1. – С. 66–68.
17. Горбунова Н. В. Тестирование как метод педагогического контроля и эмпирический метод реализации психолого-педагогических исследований / Н. В. Горбунова // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – № 3. – С. 40–42.
18. Гордеева И. С. Профессиональное самоопределение студентов : проблемы и практика их решений : моногр. / И. С. Гордеева, Л. Н. Павлова. – Челябинск : ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2020. – 143 с. – ISBN 978-5-93162-319-1.
19. Господинов Н. А. Психологические факторы, влияющие на выбор профессии старшеклассниками / Н. А. Господинов // Психология и педагогика : актуальные вопросы теории и практики : сб. науч. ст. – Москва, 2024. – С. 148–150.
20. Долгова В. И. Инновационные психолого-педагогические технологии в работе со старшеклассниками / В. И. Долгова, Е. В. Барышникова, Е. В. Попова. – Москва : Издательство «Перо», 2015. – 207 с. – ISBN 978-5-00086-516-3.
21. Долгова В. И. Моделирование процесса развития профессионального самоопределения студентов педагогического колледжа / В. И. Долгова, Ю. А. Рокицкая, К. А. Балакина // Вестник

Челябинского государственного педагогического университета. – 2018. – № 2. – С. 213–221.

22. Долгова В. И. Мотивация в достижении успеха у старших подростков / В. И. Долгова, П. Л. Леонов. – Москва : Издательство «Перо», 2022. – 160 с. – ISBN 978-5-00204-726-0.

23. Долгова В. И. Психолого-педагогическое сопровождение профессионального самоопределения старших школьников / В. И. Долгова, А. М. Луткова // Современные научные исследования в сфере педагогики и психологии : сб. результатов науч. исслед. – Киров, 2018. – С. 916–926.

24. Долгова В. И. Психолого-педагогическая фасилитация профессионального самоопределения старшеклассников / В. И. Долгова, А. М. Луткова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2017. – № 2. – С. 113–119.

25. Долгова В. И. Психофизиологические детерминанты готовности к инновационной деятельности / В. И. Долгова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2013. – № 12-1. – С. 17–24.

26. Долгова В. И. Формирование учебно-профессиональной мотивации субъектов образовательной среды / В. И. Долгова, Е. Г. Капитанец, О. А. Кондратьева. – Москва : Издательство «Перо», 2021. – 143 с. – ISBN 978-5-00189-819-1.

27. Евгещенкова М. А. Формирование предпрофессиональной мотивации у обучающихся / М. А. Евгещенкова // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 40. – С. 776–779.

28. Евгещенкова М. А. Формирование предпрофессиональной мотивации у обучающихся во внеурочной деятельности / М. А. Евгещенкова // Обществознание и социальная психология. – 2022. – № 12-2(42). – С. 985–988.

29. Заварина С. Ю. Социокультурное проектирование как средство профессионального самоопределения подростков / С. Ю. Заварина, Г. И. Грибкова, Г. В. Ганьшина // Антропологическая дидактика и воспитание. – 2023. – Т. 6, № 1. – С. 161–172.
30. Занин Д. С. Изучение особенностей мотивации профессионального самоопределения подростков / Д. С. Занин, К. К. Видягина // Научный аспект. – 2024. – Т. 26, № 1. – С. 3400–3408.
31. Иванова А. В. Проблема профессионального самоопределения старших подростков / А. В. Иванова // Мировая наука. – 2021. – № 9(54). – С. 108–113.
32. Иванова Н. Г. Особенности личностно-профессионального становления в юношеском возрасте / Н. Г. Иванова // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. – 2022. – № 4. – С. 39–42.
33. Ивасенко А. А. Профессиональная мотивация – залог успеха в будущем / А. А. Ивасенко // Научные исследования и разработки : новое и актуальное : мат-лы X Междунар. науч.-практ. конф. – Ростов-на-Дону, 2021. – С. 359–364.
34. Ифанова Е. А. Математическое моделирование в психологии / Е. А. Ефанова, Л. В. Лукин // Информатизация образования и науки. – 2019. – № 1(41). – С. 129–137.
35. Каниськина О. Н. Формирование профессионального самоопределения подростков в процессе внеурочной деятельности / О. Н. Каниськина // Актуальные проблемы образования : сб. науч. ст. по мат-лам Междунар. науч.-практ. конф.– Саранск, 2021. – С. 41.
36. Кочеткова К. Е. Педагогический эксперимент как метод психолого-педагогического исследования / К. Е. Кочеткова, А. В. Тазарачева // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2020. – № 1. – С. 160–163.

37. Кряжева Е. В. Психология мотивации : учебно-профессиональная мотивация : учеб. пособие / Е. В. Кряжева. – Саратов : Вузовское образование, 2020. – 75 с. – ISBN 978-5-4487-0682-0.

38. Криницына А. В. Роль профориентационных проб в формировании личности обучающихся на всех этапах школьного образования / А. В. Криницына // Педагогические науки. – 2024. – № 3(127). – С. 6–10.

39. Кряжева Е. В. Психология мотивации : учебно-профессиональная мотивация : учеб. пособие / Е. В. Кряжева, М. Ю. Виноградская, А. Э. Цымбалюк. – Саратов : Вузовское образование, 2020. – 75 с. – ISBN 978-5-4487-0682-0.

40. Кудашкина О. В. Изучение мотивации достижения детей подросткового возраста / О. В. Кудашкина, Е. С. Осичкина // Интеграция науки и образования в XXI веке : психология, педагогика, дефектология : сб. науч. тр. по мат-лам IX Междунар. науч.-практ. конф. – Саранск, 2025. – С. 186–191.

41. Кузнецов А. А. Формирование мотивации к профессиональному самоопределению у современных подростков / А. А. Кузнецов // Современное образование : традиции и инновации. – 2023. – № 1. – С. 123–125.

42. Кузнецова Е. В. Психологическое благополучие и самоопределение старших подростков / Е. В. Кузнецова // Вопросы педагогики. – 2021. – № 10-2. – С. 198–201.

43. Леонова Т. Н. Мотивация учебной деятельности – важный аспект профессионального самоопределения подростков / Т. Н. Леонова // Современные проблемы образования : теория и практика : мат-лы III Междунар. науч.-практ. конф. – Сургут, 2025. – С. 16–18.

44. Магомедова З. Ш. Профессиональное самоопределение молодежи в современных условиях мегаполиса / З. Ш. Магомедова,

А. Х. Хачароева, Ф. С. Турлова // Мир науки, культуры, образования. – 2022. – № 6(97). – С. 328–330.

45. Марихин С. В. Особенности мотивации учебной деятельности при профессиональном самоопределении подростков в условиях дополнительного образования / С. В. Марихин, Т. Н. Леонова // Актуальные вопросы психологии развития и формирования личности : методология, теория и практика : мат-лы VII Всерос. науч.-практ. конф. – Санкт-Петербург, 2025. – С. 62–64.

46. Мельник Е. В. Исследование профессиональной мотивации иностранных студентов педагогического вуза / Е. В. Мельник, В. К. Шаяхметова, В. Сунь // Обзор педагогических исследований. – 2022. – Т. 4, № 8. – С. 240–244.

47. Мерлин В. С. Основы психологии личности : моногр. / В. С. Мерлин. – Пермь : Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2020. – 332 с. – ISBN 978-5-907287-38-9.

48. Митина Л. М. Психология профессионально-карьерного развития личности : моногр. / Л. М. Митина. – Санкт-Петербург : Нестор-История, 2019. – 400 с. – ISBN 978-5-4469-1611-5.

49. Молчанова О. Н. Возможные «Я» как предикторы профессионального самоопределения старших подростков / О. Н. Молчанова, Р. Х. Назмутдинова // Психология обучения. – 2019. – № 3. – С. 52–63.

50. Морщинский Л. Р. Особенности мотивации у подростков в период профессионального самоопределения / Л. Р. Морщинский, Н. Е. Носков // Современный взгляд на науку и образование : сб. науч. ст. – Москва, 2025. – С. 100–107.

51. Мошникова Е. А. Организационно-психологические условия формирования профессиональной мотивации студентов вузов / Е. А. Мошникова // Тенденции развития науки и образования. – 2020. – С. 26–32.

52. Науменко М. В. Профессиональные представления подростков в зависимости от учебной мотивации / М. В. Науменко, Э. Р. Константинова // Профессиональные представления. – 2021. – № 1(13). – С. 44–48.

53. Ниясова Н. С. Исследование профессиональной мотивации подростков в процессе профориентации на педагогические специальности / Н. С. Ниясова, Э. С. Кульмаметьева // Наука и школа. – 2022. – № 5. – С. 140–152.

54. Носакова Т. В. Организационные аспекты развития профессиональной идентичности старшеклассников / Т. В. Носакова // Современная наука : актуальные проблемы теории и практики. Сер. : Гуманитарные науки. – 2024. – № 7-3. – С. 99–105.

55. Особенности самооценки и мотивации современных подростков / Б. К. Айгунова, Е. Г. Курганская, Л. В. Кобозева [и др.] // Башкатовские чтения : «Психология притеснения и деструктивного поведения в детско-подростковой среде» : мат-лы 17 Всерос. науч.-практ. конф. – Коломна, 2017. – С. 112–118.

56. Прошкин Д. К. Мотивация профессионального самоопределения подростков / Д. К. Прошкин // Начальное образование в новой реальности : направления развития, актуальные проблемы, лучшие практики : сб. мат-лов Междунар. науч.-практ. конф. – Тула, 2024. – С. 438–441.

57. Репина-Сольева Д. С. Влияние мотивации достижения на готовность к профессиональному самоопределению подростков / Д. С. Репина-Сольева // Психология одаренности и творчества : сб. науч. тр. VI междунар. науч.-практ. онлайн-конф. – Москва, 2024. – С. 47–53.

58. Сагидуллинна А. А. психологические особенности профессионального самоопределения подростков / А. А. Сагидуллинна, Т. С. Чуйкова // Человек в условиях социальных изменений : мат-лы междунар. науч.-практ. конф. – Уфа, 2023. – С. 592–597.

59. Соловьева Е. С. Факторы, влияющие на профессиональное самоопределение выпускниц / Е. С. Соловьева // Интернаука. – 2023. – № 41-1(311). – С. 61–62.

60. Степанов А. Б. Особенности выбора профессии у современных подростков / А. Б. Степанов // Актуальные проблемы развития личности в условиях современных реалий : сб. мат-лов III Междунар. науч.-практ. конф. – Ереван, 2022. – С. 632–638.

61. Тажмуратова А. А. Профессиональное самоопределение старшеклассников в дополнительном образовании : специфика и содержательные характеристики / А. А. Тажмуратова // Проблемы современного педагогического образования. – 2024. – № 83-4. – С. 187–190.

62. Толстых Н. Н. Теория Л. И. Божович : личность, психика, индивидуальность / Н. Н. Толстых // Культурно-историческая психология. – 2019. – С. 85–90.

63. Тропина А. В. Мотивация подростка к профессиональному самоопределению в процессе учебной деятельности / А. В. Тропина // Персонализированное образование : теория и практика : сб. мат-лов III науч.-практ. конф. – Екатеринбург, 2022. – С. 248–252.

64. Фукалова В. Ю. Мотивация молодежи при выборе профессии / В. Ю. Фукалова // Научное сообщество студентов XXI столетия. Общественные науки : сб. ст. по мат-лам СХХ студ. междунар. науч.-практ. конф. – Новосибирск, 2022. – С. 23–27.

65. Царь И. А. Исследование мотивации достижения подростков / И. А. Царь, Н. Д. Джига // Актуальные проблемы психолого-педагогических исследований : сб. ст. Междунар. студ. науч.-практ. конф. – Москва, 2024. – С. 510–514.

66. Чиркова О. И. Содействие профессиональному самоопределению подростков как способ повышения мотивации к дальнейшему обучению в образовательных учреждениях / О. И. Чиркова //

Профессиональное самоопределение школьников : опыт, традиции и инновации : Мат-лы III Всерос. науч.-практ. конф. – Сургут, 2024. – С. 92–95.

67. Чухлеб О. И. мотивационные факторы выбора профессии младших и старших подростков / О. И. Чухлеб, Л. В. Годовникова, Л. В. Серых // Проблемы современного педагогического образования. – 2024. – № 85-4. – С. 431–434.

68. Шафранов-Куцев Г. Ф. Профессиональное самоопределение как ведущий фактор развития конкурентоориентированности и конкурентоспособности старшеклассников / Г. Ф. Шафранов-Куцев, Л. В. Гуляева // Интеграция образования. – 2019. – Т. 23, № 1(94). – С. 100–118.

69. Шевелева А. М. Взаимосвязь самооэффективности и профессионального самоопределения у школьников / А. М. Шевелева, Г. Л. Овсиенко // Профессиональные представления. – 2024. – № 1(16). – С. 83–92.

70. Яковлева Е. Ф. Проблема формирования мотивации выбора профессионально-ориентированного обучения у подростков / Е. Ф. Яковлева // Вестник науки. – 2023. – Т. 1, № 12(69). – С. 611–616.

71. Gardner R. Motivational variables in second language acquisition / R. Gardner, W. Lambert // Attitudes and Motivation in Second Language Learning. – Rowley, MA, 1972. – С. 119–216.

72. Parsons T. Working Papers in the Theory of Action / T. Parsons, R. F. Bales, E. A. Shils. – N.Y., L., 1953. – С. 163–269.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Методики психологической диагностики профессиональной мотивации

#### 1. «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой

Для работы учащиеся получают и подписывают бланки, на которых имеется инструкция, и в таблице – сами суждения-мотивы и три варианта для оценки значимости каждого фактора при выборе дальнейшего жизненного пути. Бланки необходимо подписать. Инструкция: «Вы уже, наверное, решили, куда пойдете учиться или работать после окончания школы. В ответных бланках, которые вы получили, в левой колонке приведены различные причины, которые могут влиять на выбор вуза, училища или места работы. Отметьте, пожалуйста, в какой степени каждый из факторов повлиял на ваш выбор. Для этого необходимо против каждого фактора (не пропуская ни одного) поставить крестик в соответствующем столбце (и только в одном). Если фактор оказал наибольшее влияние, то – в первом столбце, если только в некоторой степени повлиял на принятие решения, то – во втором столбце, а если совсем не играл никакой роли, то – в третьем».

Таблица 1.1 – Бланк ответов

№	Фактор	Когда я принимал решение, то данный фактор		
		Оказал наибольшее влияние	В некоторой степени способствовал выбору	Совсем не играл никакой роли
1	Возможность стать профессионалом в этой области			
2	Возможность познакомиться с новыми людьми			
3	Возможность получения хорошей зарплаты			
4	Сегодня – это наиболее престижная сфера деятельности			
5	Семейные традиции			
6	Желание получить высшее образование			
7	Чистота, комфортные условия будущей работы			
8	Дело, которым я буду заниматься, мне кажется интересным			
9	Возможность общения с интересными людьми			

*Продолжение таблицы 1.1*

10	Наличие дополнительных льгот и привилегий			
11	Этот вид деятельности обеспечит комфорт и уважение			
12	Советы родителей и взрослых			
13	Возможность получить наиболее основательные знания в интересующей меня сфере			
14	Выбранный вид деятельности – спокойный, размеренный, не требующий напряжения			
15	Возможность реализовать умения и идеи в этой сфере			
16	Хочу продолжить учебу (работу) вместе со своими			
17	Отсутствие вредных и опасных для здоровья факторов			
18	Возможность делать карьеру			
19	Советы друзей			
20	Меня всегда интересовали школьные предметы, связанные с этой областью			
21	Место моей будущей учебы (работы) близко от дома			

Для обработки необходимо присудить баллы выборам подростка. За каждый крестик в первом (левом) столбце, где отмечаются факторы, в наибольшей степени повлиявшие на выбор дальнейшего обучения, присуждается 3 балла. За каждый крестик второго (среднего) столбца, где отмечаются принимавшиеся во внимание факторы, присуждается 2 балла. За каждый крестик в третьем (правом) столбце, где отмечались незначимые факторы, присуждается 1 балл.

Выделяются и анализируются 7 типов мотивации выбора профессии:

1-собственно профессиональная мотивация (интерес к будущей деятельности): суждения 1,8, 15.

2-коммуникативная мотивация (потребность в общении): суждения 2, 9, 16.

3-прагматичная мотивация (стремление к материальной обеспеченности); суждения 3, 10, 17.

4-статусная мотивация (забота о престиже): суждения 4, 11, 18.

5- социальная мотивация (важность мнения значимых людей): суждения 5, 12, 19.

6-учебная мотивация (познавательные потребности): суждения 6, 13, 20.

7-внешняя мотивация (случайные причины): суждения 7, 14, 21.

Суммирование баллов производится отдельно по каждому типу мотивации. Максимально возможное суммарное значение - 9 баллов, минимальное - 3 балла. Доминирующий тип мотивации профессионального выбора выявляется посредством сравнения баллов, полученных по каждому типу. Может иметь место абсолютно или относительно доминирующая мотивация. Если мотивация получает 8-9 баллов, то она является абсолютно доминирующей. Оценка в 7 баллов обозначает относительно доминирующую, но не ярко выраженную мотивацию. Если какой-то тип мотивации получает 3-4 балла, то он совершенно не свойственен подростку.

Профессиональная мотивация возникает только тогда, когда уже сложились интеллектуальные задатки к какому-либо виду профессиональной деятельности. Ее наличие может свидетельствовать о том, что идет формирование профессиональных способностей. При доминировании профессиональной мотивации подросток проявляет избирательность в учебе: интересующие его предметы изучает глубоко, с использованием дополнительной информации, «непрофильные» - более поверхностно, может запускать совсем.

Если доминируют любые другие типы мотивации при выборе профессии, то вероятность формирования высококвалифицированного специалиста исключительно низка. Если к окончанию школы не сложились интеллектуальные задатки ни к какому виду профессиональной деятельности, то и доминирует один из остальных шести типов мотивации.

Доминирование при выборе профессии коммуникативных потребностей складывается тогда, когда они не находят удовлетворения в повседневной жизни подростка. Потребность в общении свойственна в той или иной степени всем людям, но когда она начинает доминировать и в профессиональной сфере, то налицо ее гипертрофированность.

При доминировании прагматичной мотивации при выборе профессии подросток, в первую очередь, учитывает наличие материальных выгод от будущей деятельности. Он считает: не так важно, что именно делать, главное - сколько денег за это можно будет получать.

При доминировании статусной мотивации для подростков при выборе профессии особое значение имеет ее социальная ценность, престижность в глазах общества, возможность достичь высокого положения, быть на виду.

При доминировании социальной мотивации подросток при выборе профессии ориентируется, в первую очередь, на мнение авторитетных для него людей (родителей, учителей, друзей, психолога). Либо его профессиональный выбор предопределяется

семейными традициями. В любом случае подросток сам не выбирает, а принимает то, что ему предлагают знающие люди.

При доминировании учебной (познавательной) мотивации подросток выбирает профессию, ориентируясь не на то, что ему придется изо дня в день делать, а на то, о чем ему интересно в настоящее время.

При доминировании внешней мотивации основную роль играют несущественные, случайные факторы (близко от дома, за компанию с друзьями и пр.). Чаще такой вариант выбора встречается тогда, когда у подростка не развились и не проявились никакие профессиональные способности, т.е. различные интеллектуальные операции развиты равномерно средне, при этом какие-либо увлечения тоже отсутствуют.

2. «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина).

Учебная мотивация – это интерес и стремление школьника к учебе. Чтобы определить, насколько учащиеся 10-х классов заинтересованы в обучении, воспользуемся методикой изучения мотивации старшеклассников М.И. Лукьяновой и Н.В. Калининой. Методика представляет собой 18 неоконченных предложений с вариантами продолжения к ним и включает в себя шесть блоков, которые отражают показатели мотивации. Каждый блок представлен тремя предложениями:

- 1–3 → личностный смысл обучения (I блок);
- 4–6 → степень развития целеполагания (II блок);
- 7–9 → иные мотивы (III блок);
- 10–12 → внешние или внутренние мотивы (IV блок);
- 13–15 → стремление учащегося достигать успеха в учебе или не допускать неудачи (V блок);
- 16–18 → реализация мотивов обучения в поведении (VI блок).

Инструкция. Внимательно прочитайте каждое неоконченное предложение и все варианты ответов к нему. Подчеркните два варианта ответов, которые совпадают с Вашим мнением.

Бланк анкеты:

1. Обучение в школе и знания необходимы мне для...
  - а) дальнейшей жизни;
  - б) поступления в вуз, продолжения образования;
  - в) саморазвития, совершенствования;
  - г) будущей профессии;

- д) обретения места в обществе (вообще в жизни);
- е) создания карьеры;
- ж) получения стартовой квалификации и устройства на работу.

2. Я бы не учился, если бы...

- а) не было школы;
- б) не было необходимости в этом;
- в) не необходимость поступления в вуз и моя будущая жизнь;
- г) не чувствовал, что это необходимо;
- д) не думал о том, что будет дальше.

3. Мне нравится, когда меня хвалят за...

- а) знания;
- б) успехи в учебе;
- в) хорошую успеваемость и хорошо сделанную работу;
- г) способности и ум;
- д) трудолюбие и работоспособность;
- е) хорошие отметки.

4. Мне кажется, что цель моей жизни...

- а) получить образование;
- б) создать семью;
- в) сделать карьеру;
- г) в развитии и совершенствовании;
- д) быть счастливым;
- е) быть полезным;
- ж) принять достойное участие в эволюционном процессе человечества;
- з) пока не определена.

5. Моя цель на уроке...

- а) получение информации;
- б) получение знаний;
- в) попытаться понять и усвоить как можно больше учебного материала;
- г) выбрать для себя необходимое знание;
- д) внимательно слушать учителя;
- е) получить хорошую отметку;
- ж) пообщаться с друзьями.

6. При планировании своей работы я...

- а) обдумываю ее, вникаю в смысл;

- б) сначала отдыхаю;
- в) стараюсь выполнить все аккуратно;
- г) выполняю сначала наиболее сложную ее часть;
- д) стараюсь выполнить ее побыстрее.

7 Самое интересное на уроке – это...

- а) обсуждение интересного мне вопроса;
- б) малоизвестные факты;
- в) практика, выполнение заданий;
- г) интересное сообщение учителя;
- д) диалог, обсуждение, дискуссия;
- е) получить отличную отметку;
- ж) общение с друзьями.

8 Я изучаю материал добросовестно...

- а) если он мне очень интересен;
- б) если он мне необходим;
- в) если мне нужна хорошая отметка;
- г) без всяких условий, потому что делаю это всегда;
- д) если меня заставляют;
- е) если у меня хорошее настроение.

9 Мне нравится делать уроки...

- а) когда их мало и они несложные;
- б) когда я знаю, как их делать, и у меня все получается;
- в) когда это мне потребуется;
- г) когда это требует усердия;
- д) когда я отдохну после школы и дополнительных занятий;
- е) когда у меня есть настроение;
- ж) когда материал или задание мне интересны;
- з) всегда, так как это необходимо для получения глубоких знаний.

10 Учиться лучше меня побуждает (побуждают)...

- а) мысли о будущем;
- б) конкуренция и мысли о получении аттестата;
- в) совесть, чувство долга;
- г) стремление получить высшее образование в престижном вузе;
- д) ответственность;
- е) родители (друзья) или учителя.

11 Я более активно работаю на занятиях, если...

- а) ожидаю одобрения окружающих;
- б) мне интересна выполняемая работа;
- в) мне нужна хорошая отметка;
- г) хочу больше узнать;
- д) хочу, чтоб на меня обратили внимание;
- е) изучаемый материал будет мне необходим в дальнейшем.

12 Хорошие отметки – это результат...

- а) моего напряженного труда;
- б) труда учителя;
- в) подготовленности и понимания мной темы;
- г) моего везения;
- д) моего добросовестного отношения к учебе;
- е) моего таланта или способностей.

13 Мой успех при выполнении заданий на уроке зависит от...

- а) настроения и самочувствия;
- б) понимания мной учебного материала;
- в) моего везения;
- г) активной подготовки, прилагаемых усилий;
- д) заинтересованности в хороших отметках;
- е) внимания к речи учителя.

14 Я буду активным на уроке, если (так как)...

- а) хорошо знаю тему и понимаю учебный материал;
- б) смогу справиться с предлагаемыми учителем заданиями;
- в) считаю нужным всегда так поступать;
- г) меня не будут ругать за ошибку;
- д) твердо уверен в своих знаниях;
- е) мне иногда так хочется.

15 Если учебный материал мне непонятен (труден для меня), то я...

- а) ничего не предпринимаю;
- б) прибегаю к помощи товарищей;
- в) мирюсь с ситуацией;
- г) стараюсь разобраться во что бы то ни стало;
- д) надеюсь, что разберусь потом;
- е) вспоминаю объяснение учителя и просматриваю записи, сделанные на уроке.

16 Сделав ошибку при выполнении задания, я...

- а) выполняю его повторно, исправляя ошибки;
- б) теряюсь;
- в) прошу помощи у товарищей;
- г) нервничаю;
- д) продолжаю думать над ним;
- е) отказываюсь от его выполнения.

17 Если я не знаю, как выполнить учебное задание, то я...

- а) обращаюсь за помощью к товарищам;
- б) отказываюсь от его выполнения;
- в) думаю и рассуждаю;
- г) списываю у товарища;
- д) обращаюсь к учебнику;
- е) огорчаюсь.

18 Мне не нравится выполнять учебные задания, если они...

- а) требуют большого умственного напряжения;
- б) не требуют усилий;
- в) требуют зубрежки и необходимости действовать по шаблону;
- г) не требуют сообразительности (смекалки);
- д) сложные и большие;
- е) однообразные и не требуют логического мышления.

Предложите ученикам прочитать каждое предложение и подчеркнуть два варианта ответов, которые больше всего совпадают с их мнением. Выбрать два варианта необходимо, чтобы исключить случайность выборов и получить более объективные результаты.

Продолжительность процедуры – 20–25 минут.

Обработка и интерпретация результатов

I. Определите результаты по блокам I–III.

1 Оцените ответы в соответствии с ключом (таблица 1) и суммируйте их. Каждый вариант ответа в предложениях обладает определенным количеством баллов – в зависимости от того, какой именно мотив проявляет себя в предлагаемом ответе:

- внешний (В) – 0 баллов;
- игровой (И) – 1 балл;
- получение отметки или оценочный (О) – 2 балла;
- позиционный (П) – 3 балла;

- социальный (С) – 4 балла;
- учебный (У) – 5 баллов.

Таблица 1.2 – Ключ для показателей мотивации I–III

Номер предложения	Вариант ответа/балл								Показатель мотивации
	а	б	в	г	д	е	ж	з	
1	4	5	5	4	3	3	3	-	I
2	0	4	4	5	4	-	-	-	
3	5	2	3	3	5	2	-	-	
4	5	4	3	5	3	4	4	0	II
5	3	5	5	3	0	2	1	-	
6	5	1	0	3	3	-	-	-	
7	3	3	5	0	5	2	1	-	III
8	3	3	2	5	0	1	-	-	
9	0	3	3	5	3	1	3	5	

2 Определите по оценочной таблице итоговый уровень мотивации, где: I – очень высокий; II – высокий; III – нормальный (средний); IV – сниженный; V – низкий (таблица 2). Кроме того, уровни мотивации показывают: насколько сильным для ученика является личностный смысл обучения (блок I); степень развитости способности к целеполаганию (блоку II); направленность мотивации на познавательную или социальную сферы (блок III).

Таблица 1.3 – Оценочная таблица

Уровень мотивации	Показатели мотивации/сумма баллов			Сумма баллов итогового уровня мотивации
	I	II	III	
I	26-29	24-28	24-28	72-85
II	21-25	18-23	18-23	55-71
III	18-20	12-17	14-17	42-54
IV	15-17	8-11	9-13	30-41
V	до 14	до 7	до 8	до 29

3 Определите мотивы, которые ученики выбирают чаще всего. Для этого сделайте поэлементный анализ – подсчитайте частоту выборов всех мотивов по всей выборке учащихся и определите процентное соотношение между всеми мотивами (таблица 3).

Таблица 1.4 – Выявление ведущих мотивов

Вариант ответа	Номер предложения		
	7	8	9
а	П	П	В
б	П	П	П
в	У	О	П
г	В	У	У
д	У	В	П
е	О	И	И
ж	И	-	П
з	-	-	У

II. Определите результаты по блокам IV–VI.

1 Оцените варианты ответов, которые выбрали ученики, с помощью полярной шкалы измерения в баллах +5 и -5 (таблица 4):

- начислите +5, если ответ отражает внутреннюю мотивацию, стремление к достижению успеха в учебе;
- начислите -5, если ответ свидетельствует о внешней мотивации, стремлении к недопущению неудачи, пассивности поведения.

Таблица 1.5 – Ключ для показателей мотивации IV–VI

Номер предложения	Вариант ответа/балл						Показатель мотивации
	а	б	в	г	д	е	
10	+5	-5	+5	-5	+5	-5	IV
11	-5	+5	-5	+5	-5	+5	
12	+5	-5	+5	-5	+5	-5	
13	-5	+5	-5	+5	-5	+5	V
14	+5	-5	+5	-5	-5	+5	
15	-5	+5	-5	+5	-5	+5	
16	+5	-5	+5	-5	+5	-5	VI
17	+5	-5	+5	-5	+5	-5	
18	-5	+5	-5	+5	-5	+5	

2 Суммируйте баллы выбранных вариантов ответов. Имейте в виду – так как ученики выбирают два варианта ответов, то возможные суммы баллов:

- за каждое предложение: +10; 0; -10;
- по каждому показателю мотивации: +30; +20; +10; 0; -10; -20; -30

3 Сделайте вывод о преобладании тех или иных мотивов:

– +30; +20 – у ученика явно преобладают внутренние мотивы над внешними (показатель IV), он стремится к успеху в учебной деятельности (показатель V), реализует учебные мотивы в поведении (показатель VI);

– +10; 0; -10 – внешние и внутренние мотивы выражены примерно в равной степени, ученик стремится к успеху, но в то же время не допускает неудач в учебной деятельности, учебные мотивы реализует в поведении довольно редко;

– -20; -30 – у ученика явно преобладают внешние мотивы над внутренними, он стремится не допускать неудач в учебных действиях, и это преобладает над стремлением к достижению успехов, поведенческая активность при реализации учебных мотивов отсутствует.

III. Сделайте общие выводы.

1 Определите в процентах количество учеников:

- с высоким и очень высоким уровнем развития учебной мотивации;
- средним уровнем учебной мотивации;
- низким уровнем учебной мотивации.

2 Определите процентное соотношение между учениками:

- с очень высоким и высоким уровнями понимания личностного смысла обучения – с отсутствием этого понимания;
- очень высоким и высоким уровнями целеполагания – с низким уровнем целеполагания;
- явным преобладанием внутренней мотивации учения – с преобладанием внешних мотивов учения;
- ярко выраженным стремлением к достижению успехов в образовательной деятельности – с преобладанием стремления к недопущению неудач;
- активной реализацией учебных мотивов в собственном поведении – с отсутствием активности в реализации учебных мотивов.

По итогам диагностики разработайте рекомендации классным руководителям и педагогам-предметникам.

3. «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова)

Модификация теста-опросника А. Мехрабиана для измерения мотивации достижения, предложенная М.Ш. Магомед-Эминовым.

Тест-опросник для измерения мотивации достижения предназначен для диагностики двух обобщенных устойчивых мотивов личности мотива стремления к успеху и мотива избегания неудачи. При этом оценивается, какой из этих двух мотивов у испытуемого доминирует.

Мотивация достижения, по мнению Г. Меррея, выражается в потребности преодолевать препятствия и добиваться высоких показателей в труде, самосовершенствоваться, соперничать с другими и опережать их, реализовывать свои таланты и тем самым повышать самоуважение.

Мотивация достижения – одна из разновидностей мотивации деятельности, связанная с потребностью индивида добиваться успеха и избегать неудачи. Формирование мотивации к успеху или к избеганию неудачи зависит от условий воспитания и среды, а также:

- личностных стандартов (оценок субъективной вероятности успеха, субъективной трудности задачи);
- привлекательности самооценки (привлекательности для индивида личного успеха или неудачи в данной деятельности);
- индивидуальных предпочтений типа атрибуции (приписывание ответственности за успех или за неудачу себе или окружающим обстоятельствам).

Методика применяется для исследовательских целей при диагностике мотивации достижения у старших школьников и студентов.

Тест представляет собой опросник, имеющий две формы: мужскую (форма А) и женскую (форма Б).

#### Обработка

По каждой из шкал подсчитывается суммарный балл. Используется следующая процедура. Ответам испытуемого на прямые (отмечены знаком «+» в ключе) обратные (отмечены знаком «-» в ключе) пункты опросника приписываются баллы на основе следующих соотношений:

Таблица 1.6 – Ключ

	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3
+	1	2	3	4	5	6	7
-	7	6	5	4	3	2	1

Ключ к мужской форме: + 1, -2,+ 3, -4,+ 5, -6,+ 7,+ 8, -9,+ 10, -11, -12,+ 13,+ 14, -15, -16,+ 17, -18,+ 19, -20,+ 21, -22, -23, + 24, -25, -26, -27,+ 28, -29, -30,+ 31, -32.

Ключ к женской форме: + 1,+ 2, -3,+ 4, -5, -6,+ 7,+ 8, -9,+ 10, -11, -12, -13,+ 14, -15, -16,+ 17, -18,+ 19, -20,+ 21, -22,+ 23, -24, -25,+ 26, -27,+ 28, -29, -30.

Далее определяется сумма баллов, набранных испытуемым по всему опроснику.

#### При групповом обследовании

Баллы всей выборки испытуемых, участвующих в эксперименте, ранжируют и выделяют две контрастные группы: верхние 27% выборки характеризуются мотивом стремления к успеху, а нижние 27% - мотивом избегания неудачи.

#### Интерпретация

На основе подсчета суммарного балла определяют, какая мотивационная тенденция доминирует у испытуемого.

Если эта сумма оказалась в интервале от 165 до 210, то делают вывод о том, что в мотивации достижения успехов у данного испытуемого доминирует стремление к успеху.

Если сумма баллов оказалась в пределах от 76 до 164, то делают вывод о доминировании стремления избегать неудачи.

Если сумма баллов оказалась в пределах от 30 до 75, то никакого определенного вывода о доминировании друг над другом мотивации достижения успехов или избегания неудач сделать нельзя.

#### Инструкция

«Тест состоит из ряда утверждений, касающихся дельных сторон характера, а также мнений и чувств по поводу некоторых жизненных ситуаций. Чтобы оценить

степень вашего согласия или несогласия с каждым из утверждений, используйте следующую

- + 3 полностью согласен
- + 2 согласен
- + 1 скорее согласен, чем не согласен
- 0 нейтрален
- 1 скорее не согласен, чем согласен
- 2 не согласен
- 3 полностью не согласен

Прочтите утверждение теста и оцените степень своего согласия (или несогласия). При этом на бланке для ответов против номера утверждения поставьте цифру, которая соответствует степени Вашего согласия (+3,+2,+1, 0, -1, -2, -3). Давайте тот ответ, который первым приходит Вам в голову. Не тратьте времени на его обдумывание.

При обработке результатов производится подсчет баллов по определенной системе, а не анализ содержания отдельных ответов. Результаты теста будут использоваться только для научных целей и дается полная гарантия о неразглашении полученных данных.

Если у Вас возникли какие-то вопросы, задайте их прежде, чем выполнять тест. Теперь приступайте к работе!»

Текст опросника.

Форма А (мужская).

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.
2. Если бы я должен был выполнить сложное, незнакомое мне задание, то предпочел бы сделать его вместе с кем-нибудь, чем трудиться над ним в одиночку.
3. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверен, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.
4. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверен, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.
5. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложил бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешел бы к тому, что у меня может хорошо получиться.
6. Я предпочел бы работу, в которой мои функции четко определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я должен, сам определять свою роль.

7. Я трачу больше времени на чтение специальной литературы, чем художественной.

8. Я предпочел бы важное трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному.

9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.

10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.

11. Если бы я собрался играть в карты, то скорее сыграл бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.

12. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, чем где все участники приблизительно равны по силам.

13. В свободное от работы время я овладею какой-нибудь игрой скорее для развития своих умений, чем для отдыха и развлечений.

14. Я скорее предпочту сделать какое-то дело так, как я считаю нужным, пусть даже с 50% риска ошибиться, чем делать его, как мне советуют другие.

15. Если бы мне пришлось выбирать, то я скорее выбрал бы работу, в которой начальная зарплата будет 100 руб. и может остаться в таком размере неопределенное время, чем работу, в которой начальная зарплата равна 80 руб. и есть гарантия, что не позднее, чем через 5 лет я буду получать более 180 руб.

16. Я скорее стал бы играть в команде, чем соревноваться один на один.

17. Я предпочитаю работать, не щадя сил, пока полностью не удовлетворюсь полученным результатом, чем стремлюсь закончить дело побыстрее и с меньшим напряжением

18. На экзамене я предпочел бы конкретные вопросы по пройденному материалу, вопросам, требующим для ответа высказывания своего мнения.

19. Я скорее выбрал бы дело, в котором имеется некоторая вероятность неудачи, но есть и возможность достигнуть большего такого, в котором мое положение не ухудшится, но и существенно не улучшится.

20. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну («пронесло!»), чем порадуюсь хорошей оценке.

21. Если бы я мог вернуться к одному из двух незавершенных дел, я скорее вернулся бы к трудному, чем к легкому.

22. При выполнении контрольного задания я больше беспокоюсь о том как бы не допустить какую-нибудь ошибку, чем думаю о том, как правильно его решить.

23. ЕСЛИ у меня что-то не выходит, я лучше обращаюсь к кому-либо помощью, чем стану сам продолжать искать выход.

24. После неудачи я скорее становлюсь еще более собранным и энергичным, чем теряю всякое желание продолжать дело.

25. Если есть сомнение в успехе какого-либо начинания, то я скорее не стану рисковать, чем все-таки приму в нем активное участие

26. Когда я берусь за трудное дело, я скорее опасаюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.

27. Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.

28. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чей задание знакомое, в успехе которого я уверен.

29. Я работаю продуктивнее над заданием, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять, чем когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах.

30. Если бы я успешно решил какую-то задачу, то с большим удовольствием взялся бы еще раз решить аналогичную задачу, чем перешел бы к задаче другого типа

31. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.

32. Пожалуй я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить

Форма Б (женская)

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаюсь получения плохой.

2. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверена, что смогу их решить, чем за легкие, которые знаю, что решу.

3. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверена, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.

4. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложила бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешла бы к тому, что у меня может хорошо получаться.

5. Я предпочла бы работу, в которой мои функции четко определены и зарплата выше средней, работе со средней зарплатой, в которой я сама должна определять свою роль.

6. Более сильные переживания у меня вызываются страхом неудачи, чем надеждой на успех.

7. Научно-популярную литературу я предпочитаю литературе развлекательного жанра.
8. Я предпочла бы важное трудное дело, где вероятность неудач равна 50%, делу достаточно важному, но не трудному.
9. Я скорее выучу развлекательные игры, известные большинству людей, чем редкие игры, которые требуют мастерства и известны немногим.
10. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если из-за этого у меня возникают трения с товарищами.
11. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну, что «пронесло», чем порадуюсь хорошей оценке.
12. Если бы я собралась играть в карты, то я скорее сыграла бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.
13. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, тем, где все участники приблизительно равны по силам.
14. После неудачи я становлюсь еще более собранной и энергичной, чем теряю всякое желание продолжать дело.
15. Неудачи отравляют мою жизнь больше, чем приносят радость успеха.
16. В новых неизвестных ситуациях у меня скорее возникает волнение и беспокойство, чем интерес и любопытство.
17. Я скорее попытаюсь приготовить новое интересное блюдо, хотя может плохо получиться, чем стану готовить привычное блюдо, которое обычно хорошо выходило.
18. Я скорее займусь чем-то приятным и необременительным, чем выполнять что-то, как мне кажется, стоящее, но не очень увлекательное.
19. Я скорее затратчу все свое время на осуществление одного дела, чем постараюсь выполнить быстро за это же время два-три дела.
20. Если я заболела и вынуждена остаться дома, то я использую время скорее для того, чтобы расслабиться и отдохнуть, чем почитать поработать
21. Если бы я жила с несколькими девушками в одной комнате, и мы решили устроить вечеринку, я предпочла бы сама организовать ее, чем чтобы это сделала какая-нибудь другая.
22. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-то за помощью, чем стану сама продолжать искать выход.
23. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникает интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.

24. Когда я берусь за трудное дело, я скорее опасаюсь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.

25. Я работаю эффективнее под чьим-то руководством, чем тогда, когда несу за свою работу личную ответственность.

26. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем задание знакомое, в успехе которого я уверена.

27. Если бы я успешно решила какую-то задачу, то с большим удовольствием взялась бы решать еще раз аналогичную, чем перешла бы к задаче другого типа.

28. Я работаю продуктивнее над заданием, когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах, чем когда мне конкретно указывают, что и как выполнять.

29. Если при выполнении важного дела я допускаю ошибку, то чаще я теряюсь и впадаю в отчаяние, чем быстро беру себя в руки и пытаюсь исправить положение.

30. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Результаты диагностики профессиональной мотивации старших подростков

Таблица 2.1 – Результаты диагностики профессиональной мотивации старших подростков по методике «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой

№ п/п	Профессиональная	Коммуникативная	Прагматичная	Статусная	Социальная	Учебная	Внешняя
1	9	3	5	6	3	8	3
2	6	9	3	5	6	4	5
3	4	5	9	3	4	3	3
4	6	3	3	9	4	2	3
5	6	9	3	5	6	4	5
6	4	5	9	3	4	3	3
7	9	3	5	6	3	8	3
8	3	6	3	3	9	6	4
9	6	9	3	5	6	4	5
10	4	5	9	3	4	3	3
11	6	9	3	5	6	4	5
12	9	3	5	6	3	8	3
13	6	3	3	9	4	2	3
14	6	9	3	5	6	4	5
15	4	5	9	3	4	3	3
16	9	3	5	6	3	8	3
17	6	4	4	3	4	9	6
18	6	9	3	5	6	4	5
19	4	5	9	3	4	3	3
20	9	3	5	6	3	8	3
21	6	3	3	9	4	2	3
22	4	5	9	3	4	3	3
23	6	9	3	5	6	4	5
24	3	6	3	3	9	6	4
25	4	5	9	3	4	3	3
26	9	3	5	6	3	8	3
27	6	3	3	9	4	2	3
28	6	9	3	5	6	4	5
29	9	3	5	6	3	8	3
30	4	5	9	3	4	3	3
31	6	9	3	5	6	4	5
32	6	4	4	3	4	9	6
33	9	3	5	6	3	8	3
34	6	9	3	5	6	4	5
35	4	5	9	3	4	3	3
36	3	6	3	3	9	6	4
37	9	3	5	6	3	8	3
38	6	9	3	5	6	4	5

Продолжение таблицы 2.1

39	6	4	4	3	4	9	6
40	9	3	5	6	3	8	3
41	4	5	9	3	4	3	3
42	6	9	3	5	6	4	5
43	6	3	3	9	4	2	3
44	4	5	9	3	4	3	3
45	9	3	5	6	3	8	3
46	6	4	4	3	4	9	6
47	6	9	3	5	6	4	5
48	6	4	4	3	4	9	6
49	4	5	9	3	4	3	3
50	6	4	4	3	4	9	6
51	9	3	5	6	3	8	3
52	6	4	4	3	4	9	6
53	6	9	3	5	6	4	5
Итого	Профессиональная – 12 человек (22,6 %). Коммуникативная – 14 человек (26,4 %). Прагматичная – 12 человек (22,6 %). Статусная – 5 человек (9,5 %). Социальная – 3 человека (5,7 %). Учебная – 7 человек (13,2 %). Внешняя – 0 человек (0%).						

Таблица 2.2 – Результаты диагностики профессиональной мотивации старших подростков по «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина)

№ п/п	Мотивация достижения	Мотивация избегания неудачи	Внешняя мотивация	Внутренняя мотивация	Социальная мотивация
1	5	3	4	5	3
2	4	4	5	4	4
3	3	5	3	4	5
4	5	2	5	5	2
5	4	4	4	5	3
6	4	3	5	4	4
7	5	3	3	4	5
8	3	4	4	5	3
9	5	2	4	4	4
10	4	4	5	3	5
11	4	5	3	4	4
12	3	3	5	4	4
13	5	3	4	3	5
14	4	4	5	5	3
15	5	2	5	5	4
16	4	3	4	3	5
17	5	4	3	5	4

Продолжение таблицы 2.2

18	3	5	4	4	3
19	4	3	5	4	4
20	3	4	4	3	5
21	5	3	5	5	3
22	4	4	3	4	5
23	3	5	4	5	4
24	4	3	5	4	3
25	5	2	3	4	5
26	4	4	5	3	3
27	5	3	4	4	4
28	4	3	5	4	5
29	3	5	4	3	4
30	5	2	5	5	3
31	4	3	3	5	4
32	4	4	4	5	4
33	3	5	3	4	4
34	5	3	5	4	3
35	4	3	4	5	5
36	3	4	5	3	4
37	4	5	4	4	3
38	5	3	3	5	4
39	4	4	5	3	5
40	3	3	4	4	4
41	5	4	5	5	4
42	4	5	4	3	4
43	3	5	3	4	5
44	5	4	5	4	5
45	4	3	5	5	3
46	3	4	4	5	4
47	4	4	5	3	5
48	5	2	3	4	5
49	3	4	5	4	4
50	4	5	3	5	3
51	5	3	5	4	3
52	4	3	4	5	5
53	3	4	5	3	4
Итого	Низкий – 6 человек; Средний – 16 человек; Высокий – 31 человек.	Низкий – 8 человек; Средний – 18 человек; Высокий – 27 человек.	Низкий – 7 человек; Средний – 20 человек; Высокий – 26 человек.	Низкий – 5 человек; Средний – 14 человек; Высокий – 34 человек.	Низкий – 4 человек; Средний – 22 человек; Высокий – 27 человек.

Таблица 2.3 – Результаты диагностики профессиональной мотивации старших подростков по методике «Методика исследования мотивации достижения»  
А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова)

№ п/п	Мотивация достижения	Мотивация избегания неудачи	Не имеющие доминирующего типа мотивации
1		94	
2	180		
3		106	
4		132	
5		119	
6	165		
7			32
8		160	
9			48
10	198		
11	179		
12		157	
13		102	
14	200		
15		112	
16		97	
17			59
18	178		
19		81	
20			74
21	201		
22			69
23		79	
24			61
25	184		
26		159	
27	207		
28	187		
29		132	
30		89	
31			48
32	178		
33		134	
34		86	
35	165		
36	182		
37		94	
38		160	
39		104	
40		120	
41	198		
42	170		

*Продолжение таблицы 2.3*

43	165		
44		164	
45		78	
46		89	
47	185		
48		102	
49		94	
50		119	
51	200		
52	180		
53	189		
Итого	20 человек	26 человек	7 человек

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

### Программа формирования профессиональной мотивации старших подростков

Для формирования профессиональной мотивации старших подростков нами была разработана психолого-педагогическая программа формирования профессиональной мотивации старших подростков.

Адресаты тренинга: тренинг предназначен для старших подростков (учащиеся 9 классов).

Цель: развитие формирование профессиональной мотивации старших подростков.

Задачи:

1. Формирование профессионального самопознания.
2. Развитие интереса и мотивации к профессиональному развитию.
3. Формирование мотивации достижения.

Ожидаемый результат: в ходе проведения тренинга планировалось сформировать профессиональную мотивацию и желания достигать успеха. Повысить активность участников.

Методы: лекции; методы активного социально психологического обучения в группах открытого общения (ролевые игры, психо-гимнастические и релаксационные упражнения).

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.

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.

#### Упражнение 2. «Правила группы»

Цель: обозначить границы тренинга, правила работы в данной группе, дисциплинирование 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 приходит в голову".

#### Упражнение 3. «Ожидания и перспективы»

Цель: Выяснить ожидания участников.

Коротко объясняю цель: «Хотим понять, чего вы ждёте от тренинга и какие видите перспективы – так мы сможем сделать работу полезной для всех».

Инструкция: «Напишите на 1–2 стикерах: одно – ваше главное ожидание; второе – что вас беспокоит/сдерживает (или ресурс, который вы готовы дать группе)».

Вариант: один стикер – ожидание; второй – желаемый результат к концу тренинга.

Обсудить 2–3 самых популярных ожидания: что можно реализовать и как. Зафиксировать договорённости (лист правил/план действий). «Мы вернёмся к этим ожиданиям в середине и в конце тренинга, чтобы увидеть прогресс». Благодарю за вклад.

#### Упражнение 4. «Ритуал приветствия»

Цель: 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.

Упражнение 5. «Пожелание»

Цель: 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

Занятие №2 Тема: Мотивация – что это?

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

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: Начать тренинговый день.

По выбранному ритуалу в первый день.

Упражнение 2. «Лекция»

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

Упражнение 3. «Негатив в позитив»

Цель: 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.

Упражнение 4. «Победи лень»

Цель: Понять особенности лени и уметь ее преодолевать.

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 минут, и вы точно приметесь за дела.

Упражнение 5. «Есть цель – нет цели»

Цель: 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.

Упражнение 6. «Спасибо за приятный день»

Цель: 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 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.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: Начать тренинговый день.

По выбранному ритуалу в первый 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.

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.

Упражнение 4. «Профессиональные роли»

Цель: 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 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).

#### Упражнение 5. «Прощание»

Цель: Завершение тренингового дня.

Закончите фразу «Я сегодня научился...»

Занятие №4 Тема: Развитие своей уверенности.

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

#### Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: Начать тренинговый день.

По выбранному ритуалу в первый день.

#### Упражнение 2. «Достижимая цель»

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.

#### Упражнение 3. «Работа над ошибками»

Цель: 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.).

#### Упражнение 4. «Похвали самого себя»

Цель: 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. 1. Вспомните событие, когда вы достигли успеха, проявив настойчивость, целенаправленность, смекалку и т.п. Вспомните эмоциональное состояние (удовлетворение, подъём), в котором пребывали в ситуации успеха и победы. 2. Похвалите самого себя. Скажите

самому себе несколько приятных слов. 3. Убедите себя и дальше так работать (например, проявить настойчивость, целенаправленность и т.п.).

#### Упражнение 5. «Образ «Я»»

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

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.

#### Упражнение 6. «Прощание»

Цель: 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.

#### Занятие №5 Тема: «Какой я?»

Цель: научить участников самопрезентации и выявить мотивации каждого.

#### Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: Начать тренинговый день.

По выбранному ритуалу в первый день.

#### Упражнение 2. «Мне удалось!»

Цель: 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?

#### 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 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 обсуждение отводится 15-20 минут. Обсуждение представленных схем строится вокруг двух центральных вопросов: Какими личностными проявлениями надо пожертвовать во время работы? Какие свойства личности все же можно интегрировать в профессиональную жизнь? Наиболее острые этапы обсуждения снимаются на пленку. Третьим этапом является демонстрация участникам видеопленки и обсуждение наиболее ярких стилей ведения дискуссии (20-25 минут).

#### Упражнение 4. «Прощание»

Цель: 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.

Занятие №6 Тема: работаем над собой.

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

#### Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: Начать тренинговый день.

По выбранному ритуалу в первый день.

#### Упражнение 2. «Салфетки»

Цель: Создание позитивной атмосферы.

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

#### Упражнение 3. «Начать действовать»

Цель: 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 одним делом на сегодня вы покончили.

#### Упражнение 4. «Уверенные интонации»

Цель: выработка у участников навыков уверенных интонаций.

Вызываются два добровольца. Ведущий с помощью наводящих вопросов выясняет спорную для участников тему, так чтобы они придерживались противоположной точки зрения. После того, как спорная тема выяснена, ведущий объявляет «публичные дебаты», противоположность которых 3 мин. За это время каждый из спорщиков должен попытаться склонить на свою точку зрения оппонента. По окончании отведенного времени остальные участники должны голосованием выявить, у кого из участников в голосе присутствовали наиболее уверенные интонации. В случае если голоса разделились – ведущий говорит свое решающее слово. В случае если в процессе дебатов один из оппонентов сдался, то другой автоматически побеждает. Победитель дебатов сразу же встречается со следующим добровольцем. И так до тех пор, пока все участники не пройдут через дебаты.

#### Упражнение 5. «Хромая обезьяна»

Цель: Разминка, снятие напряжения.

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

#### Упражнение 6. «Прощание»

Цель: 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.

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.

По выбранному ритуалу в первый день.

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

Цель: 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.

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.

Процедура включает следующие этапы: 1.Ведущий предлагает группе определить какую-либо интересную профессиональную цель, например, поступить в какое-то учебное заведение, оформиться на интересную работу, а может даже – совершить в перспективе что-то выдающееся на работе. Эта цель, так как ее сформулировала группа, выписывается на доске (или на листочке). 2.Ведущий предлагает группе определить, что за воображаемый человек должен достичь эту цель. Участники должны назвать его основные (воображаемые) характеристики по следующим позициям: пол, возраст (желательно, чтобы этот человек был сверстником играющих), успеваемость в школе, материальное положение и социальный статус родителей и близких людей. Это все также кратко выписывается на доске. 3.Каждый участник на отдельном листочке должен выделить основные пять этапов (пять шагов), которые обеспечили бы достижение намеченной цели. На это отводится примерно 5 минут. 4.Далее все делятся на микрогруппы по 3 – 4 человека. 5.В каждой микрогруппе

организуется обсуждение, чей вариант этапов достижения выделенной цели наиболее оптимальный и интересный (с учетом особенностей обозначенного выше человека). В итоге обсуждения каждая группа на новом листочке должна выписать самые оптимальные пять этапов. На все это отводится 5 – 7 минут. 6. Представитель от каждой группы кратко сообщает о наиболее важных пяти этапах, которые выделены в групповом обсуждении. Остальные участники могут задавать уточняющие вопросы. Возможна небольшая дискуссия (при наличии времени). 7. При общем подведении итогов игры можно посмотреть, насколько совпадают варианты, предложенные разными микрогруппами (нередко совпадение оказывается значительным). Также в итоговой дискуссии можно оценить совместными усилиями, насколько учитывались особенности человека, для которого и выделялись пять этапов достижения профессиональной цели. Важно также определить, насколько выделенные этапы (шаги) реалистичны и соответствуют конкретной социально-экономической ситуации в стране, т.е. насколько общая ситуация в обществе позволяет (или не позволяет) осуществлять те или иные профессиональные и жизненные мечты. Вполне возможно проведение данного игрового упражнения и по другим процедурным, схемам. Например, сначала каждый выделяет пять этапов на своих листочках, затем 2-3 желающих (добровольца) выходят к доске и выписывают свои предложения, после чего в общем обсуждении рассматриваются по порядку этапы, выписанные этими участниками, и выделяется наиболее оптимальный вариант. В другом случае, можно сразу разбить учащихся на группы и предложить им (без предварительной индивидуальной работы) составить общий вариант программы достижения намеченной цели (выписать пять шагов-этапов) для данного человека.

#### 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.

1. Участникам объясняется, как соотносятся понятия профессия и специальность: профессия – группа родственных специальностей (например, профессия-учитель, специальность – учитель физкультуры и т.п.). 2. Инструкция: «Сейчас будут называться профессии, а вам нужно будет по очереди называть соответствующие специальности». Если кто-то из игроков называет сомнительные специальности или откровенно ошибается, ему можно задавать уточняющие вопросы.

#### Упражнение 5. «Прощание»

Цель: 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.

Занятие №8 Тема: Собственное видение будущей профессии.

Цель: более подробное представление о различных профессиях.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: Актуальное состояние каждого участника группы

По выбранному ритуалу в первый день.

Упражнение 2. «Покажи, кто он?».

Цель: Дать возможность участникам соотнести свой образ с различными профессиями на основании знания учащихся друг о друге.

На доске записывают 10—12 нравящихся участникам Группы профессий. Ведущий называет каждую из выбранных профессий и говорит: «Покажи, кто он?». Все показывают на того, кому больше всего подходит данная профессия.

Упражнение 3. Построение личного профессионального плана.

Цель: Определение перспективных жизненных и профессиональных целей; анализ и осмысление своих жизненных и профессиональных перспектив. Составление личного профессионального плана.

Теоретическая часть.

ЛПП – личный профессиональный план. Это то, чего старшеклассник хочет добиться в жизни и в профессии, в частности. Самому себе ответить на вопрос: для чего мне это нужно и нужно ли вообще? Надо продумать и запасной план, если возникнут трудности (психического, материального, физического плана). В целом выбор профессии считается оптимальным, если в составлении личного профессионального плана учтены все перечисленные факторы, а сам план включает как основной, так и запасные варианты.

Схема построения личного профессионального плана учащегося, которая поможет сформировать выпускнику обоснованный и реальный профессиональный план.

1. Главная цель (что я буду делать, таким буду, где буду, чего достигну, идеал жизни и деятельности).

2. Цепочка ближайших и более отдаленных конкретных целей (чему и где учиться, перспективы повышения мастерства).

3. Пути и средства достижения ближайших целей (беседы с людьми, проба сил, самообразование, подготовительные курсы, поступление в учебное заведение).

4. Внешние условия достижения целей (трудности, возможные препятствия, возможное противодействие тех или иных людей).

5. Внутренние условия (оценка своих возможностей: состояние здоровья, способности к теоретическому или практическому обучению, настойчивость, терпение, личные качества, необходимые для работы по данной специальности).

6. Запасные варианты целей и путей их достижения на случай возникновения непреодолимых препятствий для реализации главной цели.

Упражнение 4. «Прощание»

Цель: 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.

Занятие №9 Тема: «Профессия под микроскопом»

Цель: Спроектировать возможные варианты как справляться со сложностями на пути к профессиональным целям и превращать их в возможности для роста.

Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: Начать тренинговый день.

По выбранному ритуалу в первый день.

Упражнение 2. Профорientационная игра «Ловушки-капканчики»

Цель: Повышение уровня осознания возможных препятствий (ловушек) на пути к профессиональным целям и представления о путях преодоления этих препятствий.

Время – 20-30 минут. Процедура включает следующие этапы: 1. Совместно с группой определяется конкретная профессиональная цель (поступление в конкретное учебное заведение; окончание данного заведения, оформление на конкретное место работы или конкретное профессиональное достижение, включая построение карьеры и получение наград, премий и прочего...). 2. В группе выбирается доброволец, который будет представлять какого-то вымышленного человека (если доброволец пожелает, то он может представлять и самого себя...). При этом для вымышленного человека необходимо сразу же определить его основные характеристики: пол, возраст (желательно, чтобы возраст соответствовал возрасту большинства присутствующих, что сделает упражнение более актуальным для играющих), образование, семейное

положение и др. Но таких характеристик не должно быть слишком немало! 3. Общая инструкция: «Сейчас каждый, уже зная, к каким целям стремится наш главный (вымышленный или реальный) герой, должен будет определить (или придумать) для него некоторые трудности на пути к профессиональной цели. Особое внимание обращаем на то, что трудности могут быть как внешними, исходящими от других людей или обстоятельств, так и внутренними, заключенными в самом человеке (например, в нашем главном герое), и именно об этих внутренних трудностях многие часто забывают... Желательно определить даже две-три такие трудности-ловушки на случай, если похожие трудности придумают другие участники (чтобы не повторяться). Выделяя такие трудности, каждый обязательно должен подумать и о том, как преодолеть их. Главному игроку дается время, чтобы он выделил несколько наиболее вероятных трудностей на пути к своей цели и подготовился ответить, как он собирается их преодолевать. После этого по очереди каждый будет называть по одной трудности-ловушке, а главный игрок сразу же (без размышления) должен будет сказать, как можно было бы эту трудность преодолеть. Игрок, назвавший данную трудность, также должен будет сказать, как можно было бы ее преодолеть. Ведущий с помощью группы определит (с помощью голосования или других процедур), чей вариант преодоления данной трудности оказался наиболее оптимальным. Победителю (главному игроку или представителю группы) будет проставлен приз – знак «плюс». Если к концу игры у главного игрока окажется больше плюсов, то значит, он сумел преодолеть основные трудности (ловушки-капканчики) на пути к своей цели». 4. Далее игроки, включая главного героя, выделяют на своих листочках основные трудности на пути к намеченной цели. Напоминаем, что трудности бывают не только внешними, но и внутренними (последние часто оказываются даже более существенной преградой-ловушкой на пути к поставленным целям...). 5. Каждый по очереди называет свою трудность. Если оказывается, что какая-то трудность будет явно надуманной (например, разговор с самим Господом Богом накануне ответственного экзамена...), то сама группа должна решить, обсуждать подобную трудность или нет. 6. Сразу же главный игрок говорит, как он собирается ее преодолеть. 7. После него о своем варианте преодоления трудности говорит игрок, назвавший эту трудность. 8. Ведущий с помощью остальных игроков определяет, чей вариант преодоления трудности оказался наиболее оптимальным, интересным и реалистичным. 9. Подводится общий итог (сумел главный герой преодолеть названные трудности или нет?). При общем подведении итогов можно также посмотреть, сумел ли еще на подготовительном этапе главный игрок выделить те трудности (на своем листочке), которые уже в игре

предлагали ему остальные участники. В ходе данного упражнения могут возникать интересные дискуссии, у участников часто появляется желание поделиться своим жизненным опытом и т.д. Конечно, ведущий должен поощрять такой обмен опытом, но одновременно следить и за тем, чтобы игра проходила динамично и не увязала в несущественных деталях.

### Упражнение 3. «Прощание»

Цель: 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.

Занятие №10 Тема: Завершение тренинга мотивации.

Цель: повторное тестирование, обобщение полученной информации.

### Упражнение 1. «Приветствие»

Цель: Начать тренинговый день.

По выбранному ритуалу в первый день.

### Упражнение 2. «Непосредственное осознание»

Цель: Развить наблюдательность, максимально осознанное восприятие.

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 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.

### Упражнение 3. «Игра в реальности»

Цель: 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.

#### Упражнение 4. «Прощание».

Цель: 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.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

### Результаты опытно-экспериментального исследования профессиональной мотивации старших подростков

Таблица 4.1 – Результаты диагностики профессиональной мотивации старших подростков по методике «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой после реализации программы

№ п/п	Профессиональная	Коммуникативная	Прагматичная	Статусная	Социальная	Учебная	Внешняя
1	9	3	4	3	4	6	3
2	9	6	3	3	5	3	5
3	9	4	6	3	3	3	3
4	4	4	4	9	6	3	3
5	9	5	3	3	4	5	3
6	6	4	9	3	3	3	3
7	9	3	5	6	3	8	3
8	6	6	3	3	9	6	4
9	9	6	3	5	6	4	5
10	7	5	9	3	4	3	3
11	9	6	3	5	6	4	5
12	9	3	5	6	3	8	3
13	8	3	3	9	4	2	3
14	7	9	3	5	6	4	5
15	8	5	9	3	4	3	3
16	9	3	5	6	3	8	3
17	9	4	4	3	4	6	6
18	8	9	3	5	6	4	5
19	7	5	9	3	4	3	3
20	9	3	5	6	3	8	3
21	9	3	3	6	4	2	3
22	7	5	9	3	4	3	3
23	8	9	3	5	6	4	5
24	6	6	3	3	9	6	4
25	6	5	9	3	4	3	3
26	9	3	5	6	3	8	3
27	8	3	3	9	4	2	3
28	7	9	3	5	6	4	5
29	9	3	5	6	3	8	3
30	7	5	9	3	4	3	3
31	8	9	3	5	6	4	5
32	8	4	4	3	4	9	6
33	9	3	5	6	3	8	3
34	8	9	3	5	6	4	5
35	6	5	9	3	4	3	3
36	6	6	3	3	9	6	4
37	9	3	5	6	3	8	3

Продолжение таблицы 4.1

38	7	9	3	5	6	4	5
39	5	4	4	3	4	9	6
40	9	3	5	6	3	8	3
41	9	5	6	3	4	3	3
42	8	9	3	5	6	4	5
43	9	3	3	5	4	2	3
44	7	5	9	3	4	3	3
45	9	3	5	6	3	8	3
46	8	4	4	3	4	9	6
47	9	6	3	5	6	4	5
48	8	4	4	3	4	9	6
49	7	5	9	3	4	3	3
50	9	4	4	3	4	7	6
51	9	3	5	6	3	8	3
52	8	4	4	3	4	9	6
53	9	7	3	5	6	4	5
Итого	Профессиональная – 24 человек (45,3 %). Коммуникативная – 8 человек (15 %). Прагматичная – 10 человек (18,9 %). Статусная – 3 человек (5,7 %). Социальная – 3 человека (5,7 %). Учебная – 5 человек (9,4 %). Внешняя – 0 человек (0%).						

Таблица 4.2 – Результаты диагностики профессиональной мотивации старших подростков по «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина) после реализации программы

№ п/п	Мотивация достижения	Мотивация избегания неудачи	Внешняя мотивация	Внутренняя мотивация	Социальная мотивация
1	5	3	4	5	3
2	5	4	3	5	4
3	5	3	3	5	4
4	5	3	5	5	2
5	5	4	4	5	3
6	5	3	3	5	4
7	5	3	3	4	5
8	5	4	4	5	3
9	5	2	4	5	4
10	5	4	5	5	5
11	5	5	3	5	4
12	4	3	3	5	4
13	5	3	4	3	5
14	5	4	5	5	3
15	5	2	5	5	4
16	5	3	4	4	3
17	5	4	3	5	4

Продолжение таблицы 4.2

18	4	5	4	5	3
19	5	3	3	5	4
20	4	4	4	4	5
21	5	3	5	5	3
22	5	4	3	5	5
23	4	5	4	5	4
24	5	3	3	5	3
25	5	2	3	5	5
26	5	4	3	4	3
27	5	3	4	5	4
28	5	3	3	5	4
29	4	4	4	5	4
30	5	2	5	5	3
31	5	3	3	5	4
32	5	4	4	5	4
33	4	3	3	5	4
34	5	3	3	5	3
35	5	3	4	5	4
36	5	4	4	4	4
37	5	4	4	5	3
38	5	3	3	5	4
39	5	4	4	5	5
40	4	3	4	5	4
41	5	4	4	5	4
42	5	4	4	4	4
43	4	4	3	5	4
44	5	4	4	5	4
45	5	3	4	5	3
46	4	4	4	5	4
47	5	4	4	4	3
48	5	2	3	5	4
49	4	4	3	5	4
50	5	4	3	5	3
51	5	3	4	5	3
52	5	3	4	5	4
53	4	4	4	5	4
Итого	Низкий – 0 человек; Средний – 11 человек; Высокий – 42 человека.	Низкий – 27 человек; Средний – 23 человека; Высокий – 3 человека.	Низкий – 21 человек; Средний – 26 человек; Высокий – 6 человек.	Низкий – 1 человек; Средний – 7 человек; Высокий – 45 человек.	Низкий – 17 человек; Средний – 29 человек; Высокий – 7 человек.

Таблица 4.3 – Результаты диагностики профессиональной мотивации старших подростков по методике «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова) после реализации программы

№ п/п	Мотивация достижения	Мотивация избегания неудачи	Не имеющие доминирующего типа мотивации
1		127	
2	189		
3		137	
4	169		
5		146	
6	173		
7			67
8	182		
9		79	
10	195		
11	173		
12	176		
13		124	
14	196		
15		134	
16		105	
17		78	
18	186		
19		98	
20		86	
21	200		
22		79	
23		96	
24			67
25	193		
26	170		
27	202		
28	193		
29	168		
30		102	
31			63
32	194		
33	167		
34		104	
35	173		
36	192		
37		120	
38	174		
39		163	
40		157	
41	202		
42	184		
43	179		

Продолжение таблицы 4.3

44	178		
45		98	
46		103	
47	192		
48		116	
49		107	
50		128	
51	198		
52	187		
53	193		
Итого	28 человек	22 человека	3 человека

Таблица 4.4 – Расчет Т-критерий Вилкоксона по методике «Тест мотивации выбора профессии» Л.А. Ясюковой (профессиональная мотивация)

№ п/п	Количество баллов до	Количество баллов после	Сдвиг	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер
1	9	9	0	0	-
2	6	9	3	3	29
3	4	9	5	5	40,5
<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>-2</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
5	6	9	3	3	29
6	4	6	2	2	12
7	9	9	0	0	-
8	3	6	3	3	29
9	6	9	3	3	29
10	4	7	3	3	29
11	6	9	3	3	29
12	9	9	0	0	-
13	6	8	2	2	12
14	6	7	1	1	2,5
15	4	8	4	4	39
16	9	9	0	0	-
17	6	9	3	3	29
18	6	8	2	2	12
19	4	7	3	3	29
20	9	9	0	0	-
21	6	9	3	3	29
22	4	7	3	3	29
23	6	8	2	2	12
24	3	6	3	3	29
25	4	6	2	2	12
26	9	9	0	0	-
27	6	8	2	2	12
28	6	7	1	1	2,5
29	9	9	0	0	-
30	4	7	3	3	29
31	6	8	2	2	12
32	6	8	2	2	12

Продолжение таблицы 4.4

33	9	9	0	0	-
34	6	8	2	2	12
35	4	6	2	2	12
36	3	6	3	3	29
37	9	9	0	0	-
38	6	7	1	1	2,5
<b>39</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>-1</b>	<b>1</b>	<b>2,5</b>
40	9	9	0	0	-
41	4	9	5	5	40,5
42	6	8	2	2	12
43	6	9	3	3	29
44	4	7	3	3	29
45	9	9	0	0	-
46	6	8	2	2	12
47	6	9	3	3	29
48	6	8	2	2	12
49	4	7	3	3	29
50	6	9	3	3	29
51	9	9	0	0	-
52	6	8	2	2	12
53	6	9	3	3	29
				Итого	861

Сумма по столбцу рангов равна  $\Sigma=861$ .

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (4.1).

$$\Sigma_{xij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+41)41}{2} = 861 \quad (4.1)$$

Суммы равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае – отрицательными. В Таблице 4.4 эти направления и соответствующие им ранги выделены полужирным начертанием. Сумма рангов «редких» направлений составляет  $T_{эмп}$ :

$$T = \Sigma Rt = 14,5 (=12+2,5).$$

Критические значения для Т-критерия Вилкоксона для  $n=41$ :

$$T_{кр} = 252 (p \leq 0.01); T_{кр} = 302 (p \leq 0.05).$$

Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости:  $T_{эмп} < T_{кр} (0,01)$ .

$T_{эмп}$  находится в зоне значимости.

Таблица 4.5 – Расчет Т-критерий Вилкоксона по методике «Методика изучения мотивации обучения старших подростков на этапе окончания средней школы» (М.И. Лукьянова, Н.В. Калинина) (мотивация достижения)

№ п/п	Количество баллов до	Количество баллов после	Сдвиг	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер
1	5	5	0	0	-
2	4	5	1	1	17
3	3	5	2	2	35
4	5	5	0	0	-
5	4	5	1	1	17
6	4	5	1	1	17
7	5	5	0	0	-
8	3	5	2	2	35
9	5	5	0	0	-
10	4	5	1	1	17
11	4	5	1	1	17
12	3	4	1	1	17
13	5	5	0	0	-
14	4	5	1	1	17
15	5	5	0	0	-
16	4	5	1	1	17
17	5	5	0	0	-
18	3	4	1	1	17
19	4	5	1	1	17
20	3	4	1	1	17
21	5	5	0	0	-
22	4	5	1	1	17
23	3	4	1	1	17
24	4	5	1	1	17
25	5	5	0	0	-
26	4	5	1	1	17
27	5	5	0	0	-
28	4	5	1	1	17
29	3	4	1	1	17
30	5	5	0	0	-
31	4	5	1	1	17
32	4	5	1	1	17
33	3	4	1	1	17
34	5	5	0	0	-
35	4	5	1	1	17
36	3	5	2	2	35
37	4	5	1	1	17
38	5	5	0	0	-
39	4	5	1	1	17
40	3	4	1	1	17
41	5	5	0	0	-
42	4	5	1	1	17
43	3	4	1	1	17

Продолжение таблицы 4.5

44	5	5	0	0	-
45	4	5	1	1	17
46	3	4	1	1	17
47	4	5	1	1	17
48	5	5	0	0	-
49	3	4	1	1	17
50	4	5	1	1	17
51	5	5	0	0	-
52	4	5	1	1	17
53	3	4	1	1	17
				Итого	666

Сумма по столбцу рангов равна  $\Sigma=666$ .

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (4.2).

$$\Sigma_{xij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+36)36}{2} = 666 \quad (4.2)$$

Суммы равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Нетипичных направлений нет. Сумма рангов «редких» направлений составляет  $T_{эмп}$ :

$$T = \Sigma Rt = 0$$

Критические значения для Т-критерия Вилкоксона для  $n=36$ :

$$T_{кр} = 185 (p \leq 0.01); T_{кр} = 227 (p \leq 0.05).$$

Эмпирическое значение Т попадает в зону значимости:  $T_{эмп} < T_{кр} (0,01)$ .

$T_{эмп}$  находится в зоне значимости.

Таблица 4.6 – Расчет Т-критерий Вилкоксона по методике «Методика исследования мотивации достижения» А. Мехрабиана (модификация М.Ш. Магомед-Эминова)

№ п/п	Количество баллов до	Количество баллов после	Сдвиг	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер
1	94	127	33	33	44,5
2	180	189	9	9	15
3	106	137	31	31	42,5
4	132	169	37	37	48,5
5	119	146	27	27	41
6	165	173	8	8	11,5
7	32	67	35	35	46
8	160	182	22	22	38
9	48	79	31	31	42,5
<b>10</b>	<b>198</b>	<b>195</b>	<b>-3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>11</b>	<b>179</b>	<b>173</b>	<b>-6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
12	157	176	19	19	33,5
13	102	124	22	22	38
<b>14</b>	<b>200</b>	<b>196</b>	<b>-4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

Продолжение таблицы 4.6

15	112	134	22	22	38
16	97	105	8	8	11,5
17	59	78	19	19	33,5
18	178	186	8	8	11,5
19	81	98	17	17	30,5
20	74	86	12	12	19
<b>21</b>	<b>201</b>	<b>200</b>	<b>-1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
22	69	79	20	20	35,5
23	79	96	17	17	30,5
24	61	67	6	6	7
25	184	193	9	9	15
26	159	170	11	11	18
<b>27</b>	<b>207</b>	<b>202</b>	<b>-5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
28	187	193	6	6	7
29	132	168	36	36	47
30	89	102	13	13	20,5
31	48	63	15	15	28
32	178	194	16	16	29
33	134	167	33	33	44,5
34	86	104	18	18	32
35	165	173	8	8	11,5
36	182	192	10	10	17
37	94	120	26	26	40
38	160	174	14	14	24,5
39	104	163	59	59	50
40	120	157	37	37	48,5
41	198	298	0	0	-
42	170	184	14	14	24,5
43	165	179	14	14	24,5
44	164	178	14	14	24,5
45	78	98	20	20	35,5
46	89	103	14	14	24,5
47	185	185	0	0	-
48	102	116	14	14	24,5
49	94	107	13	13	20,5
50	119	128	9	9	15
<b>51</b>	<b>200</b>	<b>198</b>	<b>-2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
52	180	187	7	7	9
53	189	189	0	0	-
				Итого	1275

Сумма по столбцу рангов равна  $\Sigma=1275$ .

Проверка правильности составления матрицы на основе исчисления контрольной суммы по формуле (4.3).

$$\Sigma_{xij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+50)50}{2} = 1275 \quad (4.3)$$

Суммы равны между собой, значит, ранжирование проведено правильно. Теперь отметим те направления, которые являются нетипичными, в данном случае –

отрицательными. В Таблице 4.6 эти направления и соответствующие им ранги выделены полужирным начертанием. Сумма рангов «редких» направлений составляет  $T_{\text{эмп}}$ :

$$T = \sum R_i = 22 (=3+7+4+1+5+2).$$

Критические значения для T-критерия Вилкоксона для  $n=50$ :

$$T_{\text{кр}} = 397 (p \leq 0.01); T_{\text{кр}} = 466 (p \leq 0.05).$$

Эмпирическое значение T попадает в зону значимости:  $T_{\text{эмп}} < T_{\text{кр}} (0,01)$ .

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

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

### Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

Таблица 5.1 – Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику по формированию профессиональной мотивации старших подростков

Цель	Содержание	Методы	Формы	Время	Исполнители
Этап 1. Целеполагание внедрения программы формирования профессиональной мотивации старших подростков в практику общеобразовательной школы					
1.1. Изучить документацию по предмету внедрения (Программа формирования профессиональной мотивации старших подростков)	Изучение нормативной документации (Федеральных нормативно-правовых актов, документов Правительства РФ в области образования и безопасности среды и личности субъектов образования в РФ)	Изучение литературы, анализ, синтез полученных данных, дискуссии, наблюдение	Педагогический совет, работа в рамках методического объединения психологов	Сентябрь	Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по УР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог
1.2. Сформулировать цели внедрения программы формирования профессиональной мотивации старших подростков	Формулировка и обоснование актуальности и цели внедрения программы	Дискуссия по теме, анализ материалов, беседы	Работа методического объединения	Сентябрь	Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по УР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог

*Продолжение таблицы 5.1*

1.3. Разработать этапы внедрения программы формирования профессиональной мотивации старших подростков	Изучение и анализ содержания этапов внедрения программы: формулировка задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Анализ готовности образовательного учреждения к внедрению программы: наличие условий для реализации программы	Работа методического объединения, совещание,	Сентябрь	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог
1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы формирования профессиональной мотивации старших подростков	Анализ уровня готовности педагогического коллектива к внедрению, анализ работы образовательного учреждения по теме внедрения, подготовка методической основы для внедрения программы	Анализ результатов исследования готовности учреждения к деятельности по внедрению	Совещание с администрацией, составление плана внедрения	Сентябрь	Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по УР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог
Этап 2. Формирование положительной психологической установки на внедрение программы формирования профессиональной мотивации старших подростков					
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у администрации образовательного учреждения и заинтересованных субъектов внедрения	Обоснование практической значимости внедрения. Формирование готовности внедрить программу в практику психологического сопровождения в образовательном учреждении, подбор и расстановка субъектов внедрения	Тренинги (развития инновационной готовности к внедрению), беседы, дискуссии, популяризация темы внедрения программы	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения программы, работа методического объединения	Октябрь	Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по УР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог

*Продолжение таблицы 5.1*

2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у педагогического коллектива	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в образовательную организацию, оценка их значимости и актуальности внедрения программы	Дискуссии, семинары, информационные стенды, презентации по изучаемой проблеме	Беседы, семинары, изучение передового опыта внедрения инновационных технологий в образовательных учреждениях, творческая деятельность	Октябрь-ноябрь	Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по УР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог
2.3. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы у заинтересованных субъектов вне образовательного учреждения	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий вне образовательного учреждения	Семинары, психологическое консультирование, конференции, мастер-классы	Участие в конференциях (статьи, доклады), семинарах по теме внедрения	Октябрь-ноябрь	Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по УР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог
Этап 3. Изучение предмета внедрения					
3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения	Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной программы	Фронтальные опросы	Семинары, работа с информационными источниками	декабрь	Педагог-психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения инновационной программы	Освоение системного подхода в работе над темой изучения предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Фронтальные опросы, самообразование	Семинары, тренинги	Январь	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог

*Продолжение таблицы 5.1*

3.3. Изучить методику внедрения темы программы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтальные опросы, самообразование	Семинары, тренинги	Январь-февраль	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог
Этап 4. Опережающее (пилотажное) освоение предмета внедрения					
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование, дискуссии	Работа методического объединения, лекции, семинары, тематические мероприятия	Март-апрель	Заместитель директора по ВР, педагог-психолог
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Самообразование, дискуссии	Беседы, консультирование, работа методического объединения	Апрель	Педагог-психолог
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы	Изучение динамики процесса в образовательном учреждении по теме внедрения программы, дискуссии, экспертная оценка, самооценка	Совещание	Апрель-май	Заместитель директора по ВР, руководитель Методического объединения педагог-психолог

*Продолжение таблицы 5.1*

4.4. Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение динамики процесса в образовательном учреждении, корректировка методики	Посещение семинаров, мероприятий, работа методического объединения	Сентябрь-декабрь	Заместитель директора по ВР, руководитель Методического объединения педагог-психолог
Этап 5. Фронтальное освоение предмета внедрения					
5.1. Мобилизовать педагогический коллектив на внедрение инновационной программы	Анализ работы инициативной группы по внедрению программы	Анализ работы по освоению инновационной технологии, тренинги	Педагогический совет, работа методического объединения	Январь	Заместитель директора по ВР, руководитель Методического объединения педагог-психолог
5.2. Развить знания, 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	Наставничество, консультирование, семинары, работа методического объединения	Январь-март	Руководитель методического объединения педагог-психолог
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной программы формирования профессиональной мотивации старших подростков	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы	Изучение динамики процесса в образовательном учреждении по теме внедрения программы, дискуссии	Производственное собрание, работа методического объединения	Март	Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по УР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог

Продолжение таблицы 5.1

5.4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения	Фронтальное освоение программы сопровождения формирования профессиональной мотивации старших подростков	Обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы	Работа психологической службы, педагогический совет, консультирование, работа методического объединения	Март-май	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог
Этап 6. Совершенствование работы над предметом внедрения					
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Обмен опытом, корректировка методики	Конференции по теме внедрения, работа методического объединения	Сентябрь-октябрь	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы	Анализ зависимости конечного результата по первому полугодю от создания условий для внедрения программы	Анализ динамики процесса в образовательной организации по теме внедрения программы, дискуссии, доклады	Производственное собрание, работа методического объединения	Сентябрь-октябрь	Заместитель директора по ВР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы	Анализ динамики процесса в образовательном учреждении по теме внедрения программы, методическая работа	Работа методического объединения	Октябрь-декабрь	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог
Этап 7. Распространение передового опыта освоения предмета внедрения					

*Продолжение таблицы 5.1*

7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы образовательного учреждения по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов образовательного учреждения, посещение лекций, семинаров	Работа методического объединения, семинары	Сентябрь-декабрь	Заместитель директора по ВР, Заместитель директора по УР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог
7.2. Осуществить наставничество образовательных учреждений, приступивших к внедрению программы	Обучение психологов и педагогов других образовательных организаций по внедрению программы	Обмен опытом, консультирование, семинары	Выступление на семинарах, работа методического объединения	Март-май	Заместитель директора по ВР, руководитель Методического объединения, педагог-психолог
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы	Пропаганда внедрения программы в районных образовательных организациях	Выступления на семинарах, конференция, научная и творческая деятельность	Участие в конференциях, написание статей, научной работы по внедрению программы	Январь-февраль	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы образовательного учреждения над темой, научная работа по теме внедрения программы	Наблюдение, анализ.	Семинары, написание научной работы и статей по теме программы, изучение последующего опыта внедрения программы в образовательные организации	Октябрь-февраль	Руководитель Методического объединения, педагог-психолог