

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт
(наименование института полностью)

Кафедра Педагогика и психология
(наименование)

44.04.01 Педагогическое образование
(код и наименование направления подготовки)

Менеджмент в образовании
(направленность (профиль))

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

на тему Условия мотивации студентов к инновационной деятельности

Обучающийся Е.С. Егоркин
(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный канд. пед. наук, доцент Г.М. Клочкова
руководитель (ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Оглавление

Введение	3
Глава 1 Мотивация студентов к инновационной деятельности как психолого-педагогическая проблема.....	11
1.1 Теоретические аспекты проблемы мотивации студентов к инновационной деятельности.....	11
1.2. Характеристика организационно-педагогических условий мотивации студентов к инновационной деятельности.....	21
Глава 2 Экспериментальная работа по формированию у студентов мотивации к инновационной деятельности	32
2.1 Выявление уровня мотивации студентов к инновационной деятельности.....	32
2.2 Содержание работы по мотивации студентов к инновационной деятельности.....	50
2.3 Результаты экспериментального исследования по формированию мотивации у студентов к инновационной деятельности.....	64
Заключение	74
Список используемой литературы	78
Приложение А Сводные результаты диагностики констатирующего этапа	81
Приложение Б Сводные результаты диагностики контрольного этапа...	88
Приложение В Программа «Мотивация студентов ТГУ к инновационной деятельности.....	93

Введение

В современные дни в Российском государстве одним из важнейших аспектов образовательной деятельности выступает масштабное преобразование целей и содержания образования. Страна находится в процессе бурных социально-экономических изменений, которые влияют на развитие каждой сферы жизни. Для руководства страны совершенствование сферы образования является одним из самых приоритетных. «Главным условием повышения результативности данного процесса выступает расширение инновационной деятельности в образовательных учреждениях. Инновационные нововведения в образовательный процесс стали одними из основополагающих факторов развития образования» [40]. Успехи современного уровня качества образования зависят от эффективности подготовки студенческих кадров. А повысить его помогает именно введение инновационной деятельности в процесс обучения студентов.

Традиционная деятельность педагогов, направленная на передачу умений, навыков и знаний требует обновлений, которые обязаны учитывать ценности и потребности современных обучающихся. Поэтому в настоящее время происходит развитие такой области научного знания, как педагогическая инноватика. Термин «педагогическая инноватика» и первоначальные научные исследования по нему появились в Западной Европе и США в шестидесятых годах нашего столетия. Во второй половине восьмидесятых годов появились новые витки изучения направления исследования педагогической деятельности, как творческой работы и педагогической инноватики, которые позволяли дать основания для изучения и развития проблемы инновационной деятельности учителя.

Процесс мотивации студентов к инновационной составляющей стал средством активной профессиональной деятельности педагогов, как высшего образования, так и других ступеней образования. Мотивация направлена на

улучшение уровня качества и эффективности предоставляемых услуг, а также помогает достигать новых профессиональных компетенций, повышает самооценку и в общем имеет положительное влияние на качество профессиональной деятельности обучающегося состава образовательного учреждения.

Актуальность исследования определяется разработкой системы условий для формирования мотивации у студентов к инновационной деятельности.

Вопросы проблемы мотивационной деятельности, побуждающей студента к инноватике, в нашей стране изучались в трудах В.И. Загвязинского, В.А. Сластенина, Ф.Н. Гоноболина, А.И. Щербаковой, А.К. Марковой, С.М. Годника, Г.С. Сухобской, Ю.Н. Кулюткина, В.А. Кан-Калика, А.Е. Кондратенкова, Н.В. Кузьминой, Я.Н. Пономарева, Л.М. Фридмана.

Также актуальность обусловлена выявлением условий мотивации к инновационной деятельности студенческого состава, которая построена на основе необходимых методов и условий, отвечающих современным тенденциям развития сферы образования, а также индивидуальным потребностям личности.

Исходя из актуальности проблемы, выбрана тема исследования «Условия мотивации студентов к инновационной деятельности».

Анализ психолого-педагогической, методической, информационно-технической литературы выявил следующие противоречия:

- между необходимостью развития мотивационной базы для студентов вуза к инновационной деятельности и недостаточной её готовности к этой деятельности;
- между важностью готовности мотивационной базы для студентов вуза к инновационной деятельности и недостаточной разработанностью

организационно-педагогических условий, способствующих эффективной реализации данного процесса.

Исходя из описанных выше противоречий, была сформулирована проблема данного исследования: какими должны быть организационно-педагогические условия мотивации студентов вуза к инновационной деятельности?

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить организационно-педагогические условия мотивации студентов высшего образования к инновационной деятельности.

Объект исследования: процесс мотивации студентов высшего образования к инновационной деятельности.

Предмет исследования: организационно-педагогические условия мотивации студентов ФГБУ ВО Тольяттинский государственный университет (далее ТГУ) к инновационной деятельности.

Гипотеза исследования состоит в том, что мотивация студентов вуза к инновационной деятельности возможна, если:

- описано и конкретизировано понятие «мотивация студентов к инновационной деятельности», а также раскрыта её роль в системе мотивационной базы студенческого состава ВУЗа;
- определены показатели, характеризующие уровень мотивации студентов ТГУ к инновационной деятельности;
- спроектированы и реализованы следующие организационно-педагогические условия:
 - совместно с ответственными лицами, разработана программа «Мотивация студентов к инновационной деятельности», направленная на сохранение и восполнение интеллектуального потенциала университета (через воспитание и развитие творческих способностей студенческой молодежи), на содействие университету в развитии интеграции науки и образования;

- создана поддерживающая учебная среда, ориентированная на развитие мотивации студентов к инновационной деятельности.

Цель, объект, предмет и гипотеза исследования обусловили постановку следующих задач:

- на основе теоретико-методологического анализа исследований, определить уровень разработанности проблемы, конкретизировать понятие «мотивация студентов к инновационной деятельности»;
- разработать, теоретически обосновать и апробировать содержание организационно-педагогических условий мотивации студентов тольяттинского государственного университета к инновационной деятельности;
- выявить динамику в уровне мотивации студентов тольяттинского государственного университета к инновационной деятельности.

Теоретико-методологической основой исследования явились:

- исследования по проблеме мотивации и мотивов (В.А. Асеев, Е.П. Ильин, В.И. Ковалев, А. Маслоу, С.Л. Рубинштейн);
- исследования мотивов педагогической деятельности (А. Бакурадзе, Я.Л. Коломинский, Л.М. Митина, А.А. Реана);
- концептуальные основы педагогической инноватики (И.В. Афонин, В.И. Загвязинский, А.И. Пригожин, В.А. Сластенина).

В соответствии с поставленными задачами в работе использован комплекс методов исследования:

- теоретические: анализ необходимой методической литературы; обобщение опыта и массовой практики, системный анализ;
- эмпирические: беседы с педагогическим составом, наблюдение, диагностические задания; констатирующий, формирующий и контрольный эксперименты;
- методы обработки результатов: качественный и количественный анализы результатов исследования.

Экспериментальная база исследования: ФГБУ ВО Тольяттинский государственный университет, Институт Финансов Экономики и Управления.

Исследование состояло из трех этапов.

Первый этап – теоретико-поисковый (сентябрь 2023 год – апрель 2024 год). Проводился анализ психолого-педагогической и научно-методической литературы с целью установления степени научной разработанности исследуемой проблемы. Составлялась программа исследования, определялись исходные параметры, методология и методы понятийного аппарата. Анализировалась проблема исследования, выделялись диагностические методики для выявления уровня мотивации студентов ТГУ к инновационной деятельности.

Второй этап – экспериментальный (апрель 2024 год – январь 2025 год). На этом этапе проводились формирующий, контрольный этапы эксперимента. Определялся уровень мотивации студентов (на примере ФГБОУ ВО «Тольяттинский государственный университет») к инновационной деятельности. Формировались компоненты условий мотивации студентов к процессу инновационной деятельности. Проводилась обработка, проверка и систематизация полученных результатов эксперимента.

Третий этап – заключительно-обобщающий (январь 2025 год – май 2025 год). На третьем этапе осуществлялось теоретическое осмысление результатов экспериментальной работы. Формировались выводы, осуществлялось оформление диссертационной работы: написание и редактирование текста, составление таблиц и графиков, подготовка иллюстративного материала.

Научная новизна исследования:

- описано и конкретизировано понятие «мотивация студентов к инновационной деятельности», а также раскрыта её роль в системе мотивационной базы студенческого состава ВУЗа;
- определены показатели, характеризующие уровень мотивации студентов ТГУ к инновационной деятельности;
- спроектированы и реализованы следующие условия:
 - совместно с ответственными лицами, разработана программа «Мотивация студентов к инновационной деятельности», направленная на сохранение и восполнение интеллектуального потенциала университета (через воспитание и развитие творческих способностей студенческой молодежи), на содействие университету в развитии интеграции науки и образования;
 - создана поддерживающая учебная среда, ориентированная на развитие мотивации студентов к инновационной деятельности.

Теоретическая значимость исследования состоит в научном обосновании понятия «условия мотивации студентов к инновационной деятельности», и его роли в системе мотивационной базы студентов университета.

Практическая значимость исследования заключается в том, что:

- разработанное и апробированное содержание организационно-педагогических условий позволит поднять уровень мотивации студентов высшего образования к инновационной деятельности;
- выявленные методы, показатели и критерии мотивационной базы для студенческого коллектива ВУЗа к инновационной деятельности способствуют оценке уровня заинтересованности учащихся к данному виду деятельности;
- полученные практические результаты исследования могут использоваться при отборе, подготовке, а также повышении квалификации студенческого состава образовательного учреждения.

Достоверность и обоснованность основополагающих показателей данного исследования предполагается обоснованностью их теоретических положений, благодаря которым можно использовать системный подход к решению поставленной проблемы мотивации студентов, а также применением комплекса теоретических и эмпирических методов исследования, соответствующих его объекту, предмету, цели, гипотезе и задачам.

Апробация и внедрение результатов исследования. В ходе осуществления проекта была проведена апробация и последующая интеграция результатов исследования в практическую часть. Полноценный анализ тематики, основных концепций и экспериментального процесса осуществлялся в рамках академических встреч, включая заседания кафедры ТГУ, консультации с научным руководителем, профессиональные тренинги, дни научных достижений и конференции, организованные институтом.

Результаты исследовательской работы нашли отражение в публикации ряда научных статей автора:

- Егоркин Е. С. Феномен инновационной деятельности. Проблемы образования на современном этапе : материалы студенческой научно-практической конференции, 1–30 апреля 2024 года. Выпуск XIII / сост. О.В. Дыбина, Е.В. Некрасова, Е.А. Сидякина. Тольятти : НаучПолис, 2024. 1 CD-ROM. ISBN 978-5-6050190-6-0.
- Егоркин Е. С. Управление инновационной деятельностью в образовательной организации. Современные тенденции в образовании: от теории к практике : сборник научных статей. Выпуск 1 / отв. ред. О.В. Дыбина; под ред. А.Ю. Козловой, А.А. Ошкиной. Тольятти: НаучПолис, 2025. 1 CD-ROM. ISBN 978-5-6051023-2-8.

Автор лично участвовал в анализе исследовательской проблемы и оценке как теоретических, так и практических аспектов изучаемого явления. Существенной частью работы стало определение критериев и показателей

для оценки уровня мотивации студентов ВУЗа к инновационной деятельности, а также разработка организационно-педагогических условий, направленных на повышение эффективности этого процесса.

Положения, выносимые на защиту.

1. Условия мотивации студентов к инновационной деятельности – это общая сумма факторов, обстоятельств и ресурсов, которые способствуют формированию и развитию интереса, стремления и готовности студентов участвовать в инновационных процессах. Эти условия создают благоприятную среду для развития креативности, инициативы и предпринимательского мышления у студентов, что в свою очередь способствует их активному участию в инновационных проектах и исследованиях.

2. Организационно-педагогические условия, как важнейший фактор, способствующий мотивации студентов к инновационной деятельности:

- разработанная совместно с ответственными лицами, программа «Мотивация студентов к инновационной деятельности», направленная на сохранение и восполнение интеллектуального потенциала университета (через воспитание и развитие творческих способностей студенческой молодежи), на содействие университету в развитии интеграции науки и образования;
- созданная поддерживающая учебная среда, благоприятно влияющая на мотивацию студентов развивать свои навыки в сфере инновационной деятельности.

Структура и объем диссертации продиктованы логикой научного исследования.

Магистерская диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (41 наименование), 3 приложений. В тексте представлены на 12 рисунков и 14 таблиц. Основной текст – 82 страницы.

Глава 1 Мотивация студентов к инновационной деятельности как психолого-педагогическая проблема

1.1 Теоретические аспекты проблемы мотивации студентов к инновационной деятельности

Вопрос мотивации учеников всегда был довольно острым моментом процесса обучения. Как гласит высказывание, которое написал великий русский писатель Л.Н. Толстой: «Если учитель имеет только любовь к делу, он будет хороший учитель. Если учитель имеет любовь к ученику, как отец, мать, он будет лучше того учителя, который прочел все книги, но не имеет любви ни к делу, ни к ученику. Если учитель соединяет в себе любовь к делу и к ученикам, он – совершенный учитель» [1].

Проблема мотивации студенческих кадров к инновационной деятельности является одной из наиболее актуальных в сфере высшего образования. Главной из особенностей данной проблемы выступает демотивированность большинства обучающихся в ВУЗе, в связи с масштабным изменением ценностных ориентиров современной молодежи. На данный момент приоритетной задачей для студента является получение диплома, подтверждающего окончание того или иного университета. А получение необходимых знаний, навыков и умений уходит на второй план. Большая половина выпускников мечтает лишь о хорошей работе, достойной заработной плате, о почете и уважении окружающего их мира, об открытии собственного бизнеса. Все эти замыслы, любой целеустремленный студент в силах осуществить, но для этого необходима та самая база знаний и опыта, который нужно получать именно в процессе обучения в высшем учебном заведении.

Существенная необходимость реорганизации вопроса учебной мотивации студентов к инновационной деятельности, выступает

определяющим фактором результативности учебной деятельности обучающихся в будущем. В настоящее время перед каждым педагогом стоит огромная масса задач. Но самая приоритетная на данный момент, а также самая сложная и трудоёмкая, это задача формирования у студенческого коллектива положительной и устойчивой мотивации к процессу обучения. Данная мотивация должна вдохновлять обучающихся иметь к учебе такой подход, чтобы их главные усилия были сосредоточены в направлении получения знаний, отвечающих современным требованиям существования на мировом рынке труда и обыденной повседневной жизни. Если у учащегося подобной мотивации не будет, то и сам учебный процесс становится в корне неэффективным [41].

Для начала, чтобы разобраться в проблематике вопроса, приведем описание термина «инновационная деятельность» и опишем какое отношение инноватика имеет к сфере «образования, а также к мотивации студентов.

В середине 1980-х годов некоторые государства, например, Великобритания, Япония, США, обозначили переход к экономике новейшего типа, а именно к экономике инноваций. По-другому можно назвать «экономика новейших знаний». Наиглавнейшим ресурсом становления процесса развития инновационной экономики теперь становится человеческий ресурс, основа которого состоит из знаний, навыков, умений, способностей, квалификации» [3] специалистов, которые имели востребованность в то время, время крупных и резких преобразований потребностей людей. Главной задачей государства всегда являлась подготовка образованных квалифицированных специалистов высокого международного уровня, но с тех пор, когда зародилась экономика знаний, многое изменилось. Сейчас на данном этапе существования общества, данная задача подразумевает более глубокий и сложный набор навыков, умений, качеств, способностей. В свою очередь логично, что произошли

существенные изменения в образовательной сфере, что влечет за собой и колоссальные изменения образа студенческого коллектива [3].

Автор В.В. Столин утверждает, что в «современных условиях, в которых находится нынешняя экономика, главную роль в профессиональном становлении и самореализации личности, преобладают ценностно-смысловые принципы построения жизненных смыслов» [32], определяемых человеком для себя. Современная профессиональная квалификация требует от специалиста такой подготовки, чтобы человек мог иметь ряд навыков и умений, имеющих характер внепрофессиональной и околопрофессиональной деятельности. То есть быть универсальным специалистом, со знаниями в различных сферах ведения деятельности. Подобные запросы актуального рынка труда обозначают своеобразные препятствия для профессиональной ориентации студентов.

Под инновационной деятельностью в масштабном плане понимается: «Многогранное понятие, которое включает в себя целый комплекс научных, финансовых, технических мероприятий. Они направлены на коммерциализацию накопленных знаний, технологий и оборудования. Иными словами, суть инновационности – поиск новых способов улучшить уже существующее и приумножить их положительные качества. Это путь от идеи до конкретного продукта, технологии или услуги, который распространяется при практическом использовании. Инновации стимулируют экономику, образование, предприятия, поэтому государство внедряет механизмы поддержки такой деятельности. Особенно важно это сегодня, в связи с недружественными действиями иностранных государств» [35].

По мнению автора Т.Ф Палей инновационная деятельность тесно и логически связана со многими дисциплинами в различных сферах существования общества, как по теоретической части, так и по практической. К инновационной деятельности Палей применяет следующее описание: «Под

инновационным развитием понимают цепь реализованных новшеств. Оно более успешно, когда охватывает не одну узкую область, а включает в себя также сферы, влияющие на общий результат (управление, маркетинг, обучение персонала, финансы, продажу и так далее). Следовательно, инновационное развитие должно носить комплексный характер. Всякое инновационное развитие – это не только основной инновационный процесс, но и развитие системы факторов и условий, необходимых для его осуществления, то есть инновационного потенциала. Инновационный потенциал включает наличие финансово-экономических и интеллектуальных ресурсов, а также совокупность правовых, организационно-управленческих, материально-технических, социальных и информационных факторов, определяющих уровень готовности экономической системы к успешной инновационной деятельности» [25].

Образовательный процесс, отвечающий современным реалиям, имеет ряд тенденций инновационной деятельности в университетах, перечислим их:

- «упор на акцентирование выбора таких курсов, которые необходимы студенту для самовоспитания и самореализации;
- повышение уровня демократичности и универсальности в сфере образования в высших учебных заведениях;
- тенденция повышения гибкости и различного содержания, а также способов и методик процесса обучения студентов» [19];
- полная индивидуализация процесса обучения, под каждого обучающегося в ВУЗе.

Также необходимо отметить, что со стороны профессиональной подготовки студента есть и негативные современные тенденции. Такие как: снижение посещаемости занятий студентов очной формы обучения, «рост количества студентов, в приоритете которых обучаться лишь на оценку «удовлетворительно», не получая должных знаний, а лишь оценку для зачета

по той или иной дисциплине. Уровень качества процесса обучения в институте, поддерживается и обеспечивается отдельными работниками и подразделениями» [19], которые обеспечивают учреждение необходимыми ресурсами для обучения студенческих кадров. Работа всех подразделений ВУЗа должна быть четкой и согласованной. Главным итогом здесь выступает качество подготовки и образования студента ко времени его выпуска из образовательного учреждения. Данное качество представляет собой приобретенные знания, профессиональные умения, и навыки, необходимые для дальнейшего карьерного развития студента.

В ходе проведения анализа проблематики инновационной деятельности в процессе обучения в институте, удалось выделить такие особенности, что сам по себе инновационный процесс является изменениями условий, целей, содержания, методов, средств, форм деятельности личности. В свою очередь перечисленные возможности могут обладать определенной новизной, потенциальным увеличением эффективности подобных процессов, могут дать долговременный положительный результат, который оправдывает вложенные в него силы, время и затраты. От момента создания идеи новшества до реализации данного нововведения в определенном учебном заведении, должны быть пройдены определенные этапы [37].

«Исследователи В.С. Лазарев и О.Г. Хомерики писали в своем труде, что в процессе инновации существует особенный ряд, так называемых общих этапов, ниже приведем их описание:

- определение потребностей человека в различных изменениях;
- процесс сбора необходимой информации и анализ ситуации;
- предварительный выбор или самостоятельная разработка какого-либо новшества;
- принятие решения о первоначальном освоении и дальнейшем внедрении;

- сам процесс внедрения непосредственно, включая сюда пробный период использования разработанного новшества;
- институализация или длительное использование новшества» [18].

Лазарев и Хомерики утверждают, что совокупность перечисленных выше этапов, от зарождения потребности в каком-либо изменении до непосредственной институализации разработанного новшества образуют единый полноценный инновационный цикл. Данное высказывание можно применить к образовательному процессу студенческого коллектива ВУЗа.

В общем виде процессы, связанные с инноватикой в институте, имеют разнообразную сложную структуру, которая состоит из единичных процессов инновации и связей, объединяющих их [34]. Структура учебного процесса часто регулярно воспроизводящаяся, весома отличается от структуры инновационной деятельности ВУЗа. Инновационный процесс всегда существует в единичном количестве и постоянно динамично изменяется, посредством того, что те или иные новшества завершаются, и им на смену приходят другие нововведения, структура которых видоизменяется.

Решающим фактором получения положительного результата выступает непосредственно замотивированность самого студента в получении знаний и дальнейшего развития в сфере инноваций. «Современная структура мотивации делится на биологические и социальные потребности. Сама по себе данная структура является общей личностной направленностью индивида. В психолого-педагогической науке в настоящее время выделяются следующие виды мотивации человека: внутренняя и внешняя. Первые способствуют саморазвитию человека и идут в соответствии с главной потребностью, а именно самоактуализацией. Внешняя мотивация определяется тем, что факторы, вызывающие ее и дающие оценку результативности успехов, они находятся за пределами самого человека. На студента это применимо в таких случаях, как, когда мотивация исходит не от него самого, а от семьи, педагогов, одноклассников, и в целом его

окружения» [6]. Иногда мотивация студента бывает вынужденной, то есть «исходящая по принуждению каких-то событий, факторов, мнений, что впоследствии может негативно отобразиться на процессе обучения» [40].

Рассмотрим различные подходы авторов, ученых, а также исследователей на вопрос проблемы мотивации студентов к инновационной деятельности, а также, что такое в целом мотивация, мотив, какие бывают функции мотивации, виды и критерии мотивов.

Автор Н.Ю. Скороходова приводит следующее описание определений мотив и мотивация. Мотив рассматривается, как побуждение личности к какой-либо активности в определенном направлении. А мотивация – процесс, который определяет движение к намеченной цели, а также внешние и внутренние факторы, воздействующие на активность или пассивность поведения личности [30].

Более ясным и в полном объеме исследованным, принято считать определение мотива, которое когда-то ввел в спектр научной деятельности один из самых первых и основных исследователей в области мотивов и мотивации, Л.И. Божович. Автор приводит следующее пояснение определения «мотив». Мотивы для человека – это могут предметы внешнего мира, какие-либо идеи, переживания, чувства, возможные представления о чем-либо, в чем нашла воплощение потребность личности. По мнению Л.И. Божович, мотивы можно разделить на два больших направления, а именно:

- первое из них имеет связь с содержанием самой учебной деятельности студента и процессом ее выполнения.
- а второе направление, где рассмотрено более широкое взаимодействие обучающегося с окружающей средой.

К первому направлению относятся непосредственно интересы студента в сфере познавательной деятельности, потребность в получении новых умений, навыков и знаний, а также потребность в интеллектуальной

активности. А ко второму относятся такие мотивы, как потребность человека в общении и контакту с другими людьми, в оценивании человека и его одобрении, и принятии другими, с желанием учащегося занять свою нишу и место в системе общечеловеческих отношений [8].

Каждому человеку в мире присуще иметь собственные мотивы, побуждающие его к некоторым действиям. Так и происходит в процессе обучения у студенческого коллектива любого образовательного учреждения, независимо от направления обучения, статусности ВУЗа, возраста обучающихся. В.А. Гордашников и А.Я. Осин выделили определенные группы мотивов, перечислим их:

- «мотивы престижа (имеют связь с желанием получить или поддержать достойный статус в социуме);
- профессиональные мотивы (связаны с желанием нужные знания и умения, которые помогут развиваться в выбранной профессиональной области, чтобы стать специалистом высокого класса);
- мотивы коммуникабельности (существенная необходимость в удовлетворении потребности в общении);
- социальные мотивы (имеется связь с разнообразными видами социального взаимодействия обучающегося с другими людьми, а также в желании быть понятым и принятым обществом, завоевать почет, одобрение и признание);
- учебно-познавательные мотивы (имеют отражение студентов к саморазвитию и самообразованию, направлены на самостоятельное принятие решений в области методов добывания необходимых знаний, определяются значимостью интереса к новым знаниям и умениям, а также к рациональной по мнению студента организации умственного труда);
- творческие мотивы реализации личности (связаны с желанием к наиболее масштабному выявлению и развитию собственных

способностей, а также использованию творческого подхода в решении задач, связанных с учебной деятельностью);

– мотивы избегания неудач (осознание вероятных трудностей и неудач, низких результатов обучения, которые могут произойти, если в процессе образования что-то пошло не по плану)» [11].

Процесс учебной деятельности является крайне важным аспектом жизни каждого индивида. Он занимает огромную долю лет становления личности, начиная с самого раннего возраста ребенка в саду, а заканчивается уже в различных образовательных учреждениях среднего или же высшего образования. Бывают такие профессии или личная потребность в постоянном обучении на протяжении всей жизни человека, например, профессия врача. Данному специалисту необходимо постоянно обновлять и совершенствовать спектр своих знаний и умений. Кто-то независимо от его профессиональной деятельности испытывает личностную нужду участвовать в образовательном процессе на протяжении всех лет своего существования, получая знания все в новых и новых сферах обучения. Но не каждому человеку хватает внутренних и внешних мотивов, чтобы продолжать заниматься саморазвитием и самообразовываться. Особенно это касается студентов университетов, которые не могут определить какие им присущи мотивы, и какая им необходима мотивация, чтобы повышать уровень своего образования [39].

Учебная деятельность студента является полимотивированной, так как в свою очередь мотивы ученика имеют различные источники своего происхождения. «По мнению М.В. Матюхина можно выделить следующие источники мотивации к учебному процессу:

– личные (стереотипы, ориентиры, интересы в той или иной сфере, установки к которым человек имеет привычку, потребности, то есть такие источники мотивации, благодаря которым, человек проявляет стремление к совершенствованию самого себя, реализации в социуме,

самоутверждению в процессе учения и других различных видах повседневной деятельности);

– внутренние (желание достичь одобрения своих действий и достижений, то есть социальные, а также познавательные потребности);

– внешние (определяются критериями жизнедеятельности обучающегося, к которой относят возможности, ожидания и требования, где возможности это объективные условия, необходимые для развертывания учебной деятельности, где требования связаны с весомой необходимостью соблюдения общепринятых социальных норм поведения, где ожидания определяют отношение социума к обучению как своего рода к норме поведения личности, которая воспринимается личностью и помогает в преодолении трудностей на его пути, связанном с образовательным процессом» [12].

«Учебная мотивация – частный вид мотивации, включённой в деятельность учения, учебную деятельность. Как и любой другой вид мотивации, учебная мотивация системна и характеризуется в первую очередь направленностью, устойчивостью и динамикой. В русле изучения учебной мотивации как таковой центральным вопросом зачастую становится вопрос о структуре учебной мотивации, видах мотивов, её составляющих» [20].

Исследователь проблемы мотивации студентов, «С.В. Духновский выделяет следующие актуальные типы личности выпускников вуза» [19]. «Первый тип – руководитель. Данному типу свойственны тенденции к доминированию, стремление управлять людьми. У них ярко выражены коммуникативные качества, а также есть способность принимать решения и нести за них ответственность. Второй тип – исполнитель. Для него характерно внутренняя дисциплинированность и сдержанность, исполнительность, послушность. У таких студентов имеется стремление превзойти свой статус, быть лучшим, но в тоже время, они ищут

возможность снискать расположение руководства и у них отсутствует инициатива. Третий тип – генератор, которому характерны устремленность в будущее, интуитивное видение отдаленных перспектив развития идей, проектов. Имеется также стремление к наукоемкой профессиональной деятельности, требующей эрудированности и образованности. Данному типу также свойственна непереносимость рутинных дел» [14].

Подводя итог вышесказанного, а именно мнений различных ученых и исследователей на вопрос проблематики мотивации студентов к инновационной деятельности необходимо отметить, что существуют различные подходы изучения к понятиям «инновационная деятельность», «мотивация» и «мотив», применимые непосредственно к обучающимся в ВУЗе студентам. Но все исследователи сходятся во мнении, что замотивировать современного студента крайне непросто, должны быть учтены все необходимые условия, чтобы у него возникло желание развиваться в инновационной сфере в процессе своего образования в образовательном учреждении.

1.2 Характеристика организационно-педагогических условий мотивации студентов к инновационной деятельности

«Самым важным фактором, обуславливающим успешность профессионально-личностного становления будущего специалиста, является выбор будущей профессии. От правильного и продуманного выбора профессии зависит судьба человека, это очень сложный и ответственный момент в жизни молодого человека. Все начинается с цели: кем стать, какого уровня достичь, где получить необходимые знания и умения, выбор места учебы. Цели всегда должны быть конкретными и реалистическими, например: быть фармацевтом, врачом-хирургом, режиссером телевизионных программ, быть кинооператором. Главными мотивами в выборе будущей

профессии являются: мотив самореализации, мотив карьеры, уважения, мотив общения, мотив стабильности и мотив заработка. Мотивация делает человека целенаправленным. Большое значение для профессиональной мотивации к будущей профессии имеют интересы, склонности и способности личности. Человек добьется успеха в том виде деятельности, которая ему будет интересна. В интересе проявляются мотивы, такие как жажда знаний, расширение кругозора, преодоление трудностей. Склонность – это желание человека заниматься конкретным видом деятельности, стремиться не только к результату, но и получать удовольствие от него. Но одного интереса и склонности к конкретному виду деятельности недостаточно, нужно еще чтобы и получалось. А для этого нужны определённые способности. Способности – это быстрое приобретение личностью профессиональных умений, навыков, ведущих к успешности выполнения какой-либо деятельности» [9].

Поэтому, современному педагогу непрерывно приходится сталкиваться с проблематикой создания необходимых организационно-педагогических условий, чтобы помочь студенту осуществить то самый необходимый процесс выбора направления развития его профессиональных навыков и способностей, но при этом, также приходится сталкиваться с тем, что четко не описана и не сформулирована база условий, благодаря, которым можно замотивировать студентов к изучению материалов, которые помогли бы склонить студента изучать инновационную деятельность. Соответственно, преподавательскому составу ВУЗа необходимо руководствоваться собственными методологиями разработки и соблюдения определенных условий, способствующих учеников к процессу развития своего интереса к обучению [5].

Изучение различных подходов и методологий к организации процесса замотивированности студенческих кадров к инновационной деятельности, как важнейшего фактора развития профессиональных компетенций студента

требует изучения необходимой литературы научной направленности, в которой приведено описание соответствующих условий, благодаря, которым и происходит мотивация обучающегося.

Процесс развития профессиональной мотивации студента высшего учебного заведения происходит при наличии и использовании организационно-педагогических условий обучения, которые являются вспомогательным элементом при взаимодействии образовательной организации и студента, также обучающегося с его одноклассниками, а также способствует ориентации в профессиональной сфере интересов ученика.

И для достижения поставленных педагогами необходимого результата, а именно сохранения и преумножения устойчивой мотивации у студентов к инновационной деятельности, необходимо разработка организационно-педагогических условий, которые будут направлены на решение проблематики незаинтересованности студентов познавать сферу инноваций в процессе своего обучения.

«Фундаментальные философские, психологические и педагогические знания, нацеленные на поиск нового, определение закономерностей, разработку категорий, обоснование теорий и концепций, становятся базой для практико-ориентированных разработок, верифицируясь на основе многократной эмпирической проверки научных гипотез, в ходе классических формирующих экспериментов, статистического подтверждения научных фактов. В этом случае выработка соответствующих методически-ориентированных знаний осуществляется посредством разработки и реализации проектов педагогической практики. Такое знание строится на основании глубокого рефлексивного анализа ее прецедентов, ценность которых в гуманитарной сфере состоит в том, что они удостоверяют возможность такой практики в фокусе задач развития. Одновременно с этим практико-ориентированное знание активизирует представления о

программировании, моделировании, управлении и других аспектах организации современных практик, включая организацию педагогической работы по формированию ценностно-смысловых ориентаций детей и молодежи в современных социокультурных условиях в пространстве российского образования» [24].

В процессе изучения проблематики внедрения инновационной деятельности в процесс получения знаний студентами, необходимо для начала понять, что значит понятие «условие» в целом, какое это понятие имеет отношение к сфере образования, а также какие бывают организационно-педагогические условия мотивации студентов к инновационной деятельности.

В литературе справочного толка условие рассматривается, как «некое обстоятельство, от которого зависит какой-либо процесс, а также приводится описание термина «условие», как какие-то определенные правила, в какой-то части нашей жизни, или ситуации, в которой мы находимся, или же компании, в которой мы оказались. Также есть такое философское объяснение данной понятия, оно гласит, что «условие» – это некая обстановка, в процессе» [17] которой, что-то происходит.

Данные трактовки философского разъяснения на рассматриваемый термин дают понять в общем смысле, что условия – отношение определенного предмета к окружающим его явлениям, без которых невозможно его существование.

Наука «психология» данное понятие рассматривает в контексте психологического состояния, а раскрывается оно через определенные внешние и внутренние факторы, которые определяют психологическое развитие личности, помогают человеку в принятии решений, а также влияют на итоговый результат принятия подобных решений.

В свою очередь педагогический состав определяет понятие «условие», как общую совокупность переменных природных, социальных,

экономических, физических, нравственных, внутренних и внешних факторах, влияющих на поведение индивида [31], его воспитание и развитие положительных качеств, и формирование его личностных ориентиров.

Благодаря тому, что мы видим, что понятие «условие» является общедоступным и рассматриваемых в разнообразных сферах, можно сделать вывод, что он является научным [13].

Многие исследователи прошлых и современных лет пытались привести более полное и масштабированное описание и разъяснение термина, который мы рассматриваем в нашем исследовании на тему условий мотивации студентов. «Автор Ю.К. Бабанский приводит следующее разделение условий по определенным факторам и группам:

- по характеру воздействия существуют субъективные и объективные условия, субъективные – это условия, которые имеют влияние на развитие и в целом функционирование системы педагогического преподавания, благодаря ним отражаются потенциалы субъектов педагогической деятельности, а объективные в свою очередь совершают процесс обеспечения функционирования системы образования, а также включают в себя нормативно-правовой спектр и средства информации;
- по сфере воздействия, и делится на внешние и внутренние, к внешним факторам воздействия можно отнести общественно-социальные, природные, культурные, а к внутренним морально-психологические и эстетические;
- по специфике объекта воздействия происходит разделение на общие и специфические, к общим необходимо отнести культурные, социальные, экономические, национальные, а к специфическим демографические особенности, материально-технические возможности» [5].

Организационно-педагогические условия – это полноценный и широкомасштабный комплекс мер и средств, целью которых одни общие задачи.

Далее приведем несколько различных мнений на понятие педагогических условий.

«Исследователь В.И. Андреев рассматривает педагогические условия, как общий перечень определенных мер педагогической направленности по воздействию на среду обучающегося, также данный автор описывает такие условия, как определенный комплекс мер, а также форм и содержательных методов, которые ориентированы на решение поставленных задач» [2].

А.Я. Найна и М.В. Зверева в своих трудах описывают следующим образом. Педагогические условия – это совокупность мер педагогических способностей, целью которых является влияние на ученика, а также приводится описание.

Автор Н.В. Ипполитова представляет педагогические условия, как некие связующие условия, созданные педагогом, в которых они являются одним из составляющих компонентов. Также автор приводит такое описание, как:

- «компонент педагогической системы, отражающий совокупность внутренних (обеспечивающих развитие личностного аспекта субъектов образовательного процесса) и внешних (содействующий реализации процессуального аспекта системы) элементов, обеспечивающих её эффективное функционирование и дальнейшее развитие;
- содержательная характеристика одного из компонентов педагогической системы, в качестве которого выступают содержание, организационные формы, средства обучения и характер взаимоотношений между учителем и учениками» [15].

Также многочисленные исследователи рассматриваемой тематики педагогических условий приводят схожее описание, представим его далее:

«педагогические условия, сопровождающие процесс образования призваны способствовать повышению качества результативности образовательной деятельности. Функциональное назначение педагогических условий может быть разнообразно, однако оно предопределено специфичным методическим замыслом для каждой конкретной ступени образования. Поэтому организация образовательного процесса направлена на педагогическое содействие обучающимся людям в условиях воспринимаемого содержания образования» [9].

Далее необходимо привести описание понятия организационных педагогических условий.

Организационные условия в сфере педагогики рассматриваются как комплекс определенных условий, которые обеспечивают четко сформулированные и спланированные процессы управления, организации, планирования, распределения ресурсов, координации коллектива сотрудников, а также контроль, и регулирование процессом образования учеников. Следовательно, в условиях существования внутри образовательного процесса, педагогу мало быть так называемым учителем, человеком кто донесет до обучающегося знания и информацию, ему необходимо быть хорошим и эффективным управленцем, чтобы грамотно спланировать и организовать весь процесс коммуникации со студенческим коллективом. А для этого необходимы опыт, знания, и так называемая база условий, чтобы преподаватель мог достучаться до своих подопечных, чтобы мог замотивировать людей развиваться и проявлять интерес к инновационным наукам и знаниям [7].

Существует даже такая востребованная профессия на данный момент, которая называется, как «педагог-организатор» и ее описание приводится в Приказе Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761 (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные

характеристики должностей работников», в должностные обязанности, которого прописаны следующие требования, которым он должен отвечать и соответствовать:

«Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; возрастную и специальную педагогику и психологию; физиологию, гигиену; специфику развития интересов и потребностей обучающихся, воспитанников, их творческой деятельности; методику поиска и поддержки молодых талантов; содержание, методику и организацию одного из видов творческой деятельности: научно-технической, эстетической, туристско-краеведческой, оздоровительно-спортивной, досуговой; порядок разработки программ занятий кружков, секций, студий, клубных объединений, основы деятельности детских коллективов, организаций и ассоциаций; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, их родителями (лицами, их замещающими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; основы экологии, экономики, социологии; трудовое законодательство; основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности» [26].

Исходя из описанных выше требований к современному педагогу-организатору можно сделать вывод, что сейчас мало иметь

профессиональное образование, позволяющее обучать студентов, нужно быть разносторонне развитой личностью, знать актуальные законы и следовать их исполнению, обладать знаниями в сфере направления развития политики образовательного сектора, а также уметь построить учебный процесс таким образом, что бы замотивировать студентов к изучению самых востребованных и инновационных материалов и предметов, то есть разбудить в них стимул к познанию чего-то нового, ведь специалист, который может принести в организацию что-то инновационно новое, всегда будет востребованнее, а также принесет большую пользу для развития образовательного сектора своей страны. Для этого педагогам необходимо соблюдать и выполнять организационно-педагогические условия развития замотивированности своих студентов.

«Организационно-педагогические условия рассматриваются учеными как совокупность объективных возможностей, обеспечивающая успешное решение поставленных задач, обстоятельства взаимодействия субъектов образовательного процесса, являющиеся результатом целенаправленного планируемого отбора, конструирования и применения элементов содержания, методов (приемов) для достижения цели педагогической деятельности, совокупность возможностей содержания, форм, методов целостного образовательного процесса, направленных на достижение целей педагогической деятельности. Таким образом, организационно-педагогические условия – это конкретно-научная группа условий, используемая в педагогической теории для научного обоснования процессуального аспекта исследуемого объекта педагогической системы с целью определения совокупности таких возможностей (мер воздействия), которые обеспечат его эффективное функционирование и развитие. Совокупность организационно-педагогических условий обусловлена структурой реализуемого процесса. В нашем случае она должна определяться

с учетом структуры процесса мониторинга качества освоения обучающимися основных образовательных программ вуза» [29].

«Автор А.В. Качалов в своих трудах выделила определенный ряд признаков, которые характеризуют организационно-педагогические условия, перечислим их ниже:

- общее количество таких условий подбирается непосредственно под определенное образовательное учреждение, а также под его функциональную структуру;
- рассматриваемый вид условий определяется исследователями, как некая совокупность сформированных возможностей форм, содержания, а также различных методологий педагогической деятельности, которые способствуют эффективному продвижению образовательного процесса;
- общее количество всех мер воздействия, которые выступают отражением организационно-педагогических условий, служат фундаментом процесса управления всей педагогической системой;
- в свою очередь меры определяются многими взаимосвязанными факторами, которые производят обеспечение результативности по достижению поставленных целей и задач;
- ведущей и основополагающей функцией рассматриваемых условий служит организация определенных мер и действий, благодаря, которым происходит планируемое и структурированное управление развитием всех процессов образовательного процесса, то есть управлением взаимодействия педагогического состава со студентами» [16].

В заключении необходимо отметить, что каждому педагогу необходимо учитывать особенности и уровень образовательной организации, в которой он находится. Также нужно уметь создавать, как педагогические условия, так и организационные условия процесса взаимодействия со студентами. А главный аспект, наиболее важный, создавать и реализовать

вышеперечисленные условия совместно, то есть, на данный момент существует необходимость создания все новых организационно-педагогических условий для эффективного управления мотивацией студента исследовать инновационную среду. Сейчас мало создать организационно-педагогические условия, чтобы замотивировать студенческий коллектив развиваться в области инноватики, нужно использовать управленческий подход для успешного функционирования системы образования.

В заключение первой главы, обобщив все описанные выше данные, и определения, понятие «мотивация студентов к инновационной деятельности» можно трактовать следующим образом. Мотивация студентов к инновационной деятельности – это совокупность основополагающих факторов, благодаря, которым происходит побуждение студентов участвовать в процессе создания, разработки и внедрения новых идей, технологий, а также продуктов и реализации современных кейсов. Данное определение включает в себя как личные стремления и интересы студентов, так и влияние образовательной среды, социального окружения, доступных ресурсов и возможностей для самореализации. Мотивация играет ключевую роль в формировании инновационного мышления, способности к критическому анализу и готовности к риску, что является крайне необходимым для результативного участия в инновационной деятельности.

Глава 2 Экспериментальная работа по формированию у студентов мотивации к инновационной деятельности

2.1 Выявление уровня мотивации студентов к инновационной деятельности

Согласно выводам по первой части исследования, целью второй экспериментальной главы является определение и измерение уровня мотивации студентов развивать потенциал своих знаний в области инновационной деятельности в условиях обучения в университете. Также целью данной главы выступает дальнейший анализ, который мы получим, благодаря данному исследованию, а также разработка и внедрение организационно-педагогических условий, которые помогут поднять уровень заинтересованности студенческого коллектива к изучению инновационной деятельности в период их обучения и возможно в дальнейшем после окончания ВУЗа [8].

Описанные выше цели, возможно достигнуть, благодаря следующим задачам:

- определить уровень мотивации студентов Института Финансов Экономки и Управления посредством различного анкетирования;
- «провести анализ полученных от опросов результатов, и дать им полноценное описание и характеристику;
- разработать и апробировать в практической деятельности организационно-педагогические условия, которые смогу повысить уровень мотивации студентов получать и совершенствовать свои знания в области инноватики;
- далее осуществить опрос студентов еще раз, чтобы выявить динамику реакции студентов после использования разработанных нами

организационно-педагогических условий по формированию учебной мотивации опрашиваемых к инновационной деятельности;

– провести анализ и оценивание достигнутых нами результатов.

В данной части нашего исследования производится описание логики построения и содержание экспериментального исследования по повышению уровня заинтересованности студенческого коллектива к инновационной области знаний. Экспериментальная работа была проведена в три этапа. У каждого этапа есть свои цели и задачи, а также определенные результаты.

Для достижения целей исследования были задействованы такие методы, как: анкетирование, тестирование, опрос и беседа.

Непосредственно сама экспериментальная работа проводилась нами с 2023 по 2025 год в условиях проведения образовательного процесса» [10]. Работа проводилась на базе Тольяттинского Государственного Университета, а именно в Институте Финансов Экономки и Управления. В опросе принимали участие студенты двух очных групп гуманитарной профессии. Они были разделены на экспериментальную и контрольную группы. В исследовании принимали участие 30 студентов.

В «процессе данной работы нами было разработано комплексное исследование, благодаря, которому можно оценить мотивацию студентов к инновационной деятельности. Это дает возможность преподавателям и администрации ВУЗа определить, какие аспекты работы со студентами требуются для понимания проблематики.

В исследовании мы опирались на различные диагностические методики, которые в свою очередь были основаны на бально-рейтинговой системе для оценки» [17] мотивации студентов к инноватике. Данные методики позволили провести анализ полученных данных, а также сделать их сравнительное анализирование по двум группам [11].

Диагностическая карту исследования с описанием методик, представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Диагностическая карта исследования

Показатель	Методика
Готовности студентов в инновационной деятельности	
Потребность в сотрудничестве	Диагностическая методика 1 – Адаптированный опросник «Готовность к сотрудничеству» (автор: К. Томас)
Потребность в творчестве	Диагностическая методика 2 – «Направленность на творчество»
Потребность в признании своей деятельности	Диагностическая методика 3 – Методика «Оценка потребности в одобрении»
Заинтересованность в профессиональном росте	Диагностическая методика 4 – Методика «Оценка заинтересованности в профессиональном росте»
Готовность ресурсной базы университета к инновационной деятельности	
Наличие ресурсного обеспечения к инновационной деятельности студентов	Диагностическая методика 5 – Анализ вовлеченности студентов в участие в проектной инновационной деятельности
	Диагностическая методика 6 – Анализ наличия и содержания локальных документов по мотивации студентов к инновационной деятельности

Для осуществления констатирующей части экспериментального исследования были выбраны две группы студентов и определены диагностические методики и их содержание. В эксперименте приняли участие 30 студентов 1 курса группы МЕНб-2307а по специальности «Предпринимательство» и ЭКб-2305а по специальности «Экономика».

Первой стадией нашего взаимодействия стало знакомство. Оно проходило на базе института, в неофициальной форме, в не деловом стиле общения. Преподаватель отсутствовал в аудитории, поэтому студенты чувствовали себя раскованно. Испытуемые охотно отвечали на мои первоначальные вопросы. Далее был проведен непосредственно процесс опроса и анкетирования по отобранными нами методиками.

Диагностическое задание 1 – Адаптированный опросник «Готовность к сотрудничеству» (Автор: К. Томас)

Первая диагностическая методика нами была выбрано для того, чтобы вообще определить уровень готовности студентов к коммуникации. Для

этого был выбрано апробировать адаптированный опросник «Готовность к сотрудничеству» (Автор: К. Томас)

«Цель данной методики – диагностика уровня готовности к сотрудничеству в процессе решения предстоящей задачи.

Инструкция: «Ниже Вам предлагается ряд утверждений, касающихся Вашего поведения в ситуации сотрудничества. Внимательно прочитайте каждое из утверждений и выберите либо ответ «да», либо ответ «нет».

Обработка результатов. Подсчет показателей опросника производится в соответствии с ключом, где каждое совпадение с ключом оценивается в 1 балл.

Ключ. Ответы «да»: 1, 2, 4, 5, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 25. Ответы «нет»: 3, 6, 9, 11, 14, 17, 20, 22. Чем больше суммарный показатель, тем выше готовность к сотрудничеству. При низких показателях готовность к сотрудничеству отсутствует.

Анализ результатов. Сырые баллы, полученные испытуемыми в процессе диагностики, необходимо интерпретировать следующим образом.

Низкая степень готовности к сотрудничеству (0-8 баллов)
У испытуемого полностью отсутствует потребность в сотрудничестве с другими людьми. Отмеченный подход к реализации сотрудничества оправдан только в ситуациях, в которых совместная деятельность представляет собой совокупность индивидуальных, степень успешности выполнения которых каждым из участников не влияет на степень успешности других участников.

Средняя степень готовности к сотрудничеству (9-17 баллов).

Высокая степень готовности к сотрудничеству (18-25 баллов).
Испытуемый не только понимает значимость сотрудничества с другими людьми, но и готов к нему» [21].

Результаты, полученные по методике К. Томаса «Готовность к сотрудничеству», отображены в таблице 2.

Таблица 2 – Уровни готовности к сотрудничеству в процессе решения предстоящей задачи на констатирующем этапе

Уровень	Экспериментальная группа (n-15 чел.)		Контрольная группа (n-15 чел.)	
	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%
Высокий	2	14	3	20
Средний	7	46	7	47
Низкий	6	40	5	33

Более подробно результаты по данной методике представлены в таблицах А.1, А.2 в Приложении А.

Представим полученные результаты наглядно (рисунок 1).

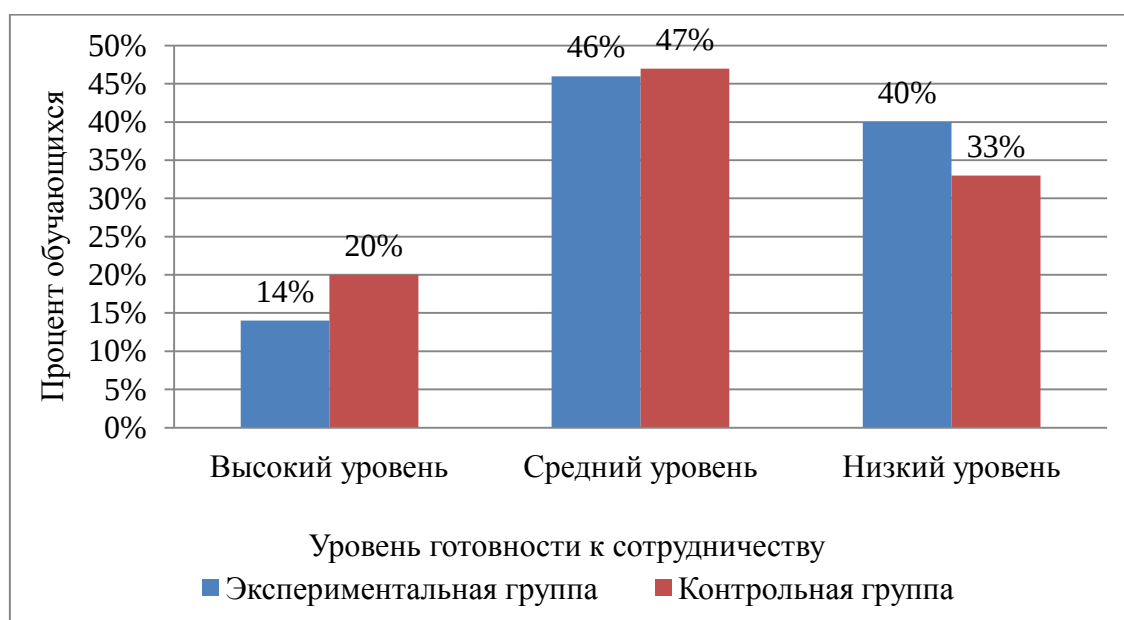


Рисунок 1 – Результаты исследования по отношению студентов к сотрудничеству по методике «Готовность к сотрудничеству» (автор: К. Томас), %

У большинства студентов наблюдается низкий уровень готовности к «сотрудничеству, 40 % в экспериментальной группе и 35 % в контрольной группе. Испытуемые не ориентированы на выполнение общей цели совместной деятельности, полагает, что сотрудничать в процессе осуществления совместной деятельности невозможно, либо не видит в этом

смысла. Испытуемые отмечают, что у них отсутствует желание, стремление и опыт сотрудничества с другими людьми. Осуществление совместной деятельности с другими людьми часто вызывает негативные эмоции» [21]. Данная часть группы студентов не готова к активному сотрудничеству, которое может принести положительные результаты при взаимодействии и с кем-либо.

У 14 испытуемых обеих групп уровень готовности к сотрудничеству средний, в процентном соотношении 46 % и 47 %. «Испытуемый понимает, что результатом выполнения совместной деятельности должно стать достижение общей цели. Испытуемый готов к сотрудничеству, у него есть желание сотрудничать, однако полностью или частично отсутствует опыт сотрудничества с другими людьми. Выполнение совместной деятельности с другими не вызывает отрицательных эмоций. Данный уровень готовности к сотрудничеству важен в ситуациях, когда основной приоритет совместной деятельности связан с достижением цели в условиях выраженного дефицита времени.

И лишь у 2 человек (14 %) экспериментальной группы и у 3 (20 %) из контрольной группы, уровень заинтересованности в сотрудничестве высокий. У испытуемых совместная деятельность с другими людьми вызывает, как правило, положительные эмоции. Негативные эмоциональные переживания возникают в случае отсутствия результата совместной деятельности, когда цель не бывает достигнута. Испытуемые понимают, что сотрудничество при решении задачи предполагает равномерное распределение усилий и ресурсов. Респонденты с высоким уровнем готовности к сотрудничеству будут успешны в ситуациях, в которых достижения общей цели важно сохранить хорошие взаимоотношения» [4].

Диагностическая методика 2 – «Направленность на творчество».

Благодаря применению данной методики стало возможно выявление уровня потребности в творческом потенциале студента. Ведь инновационная

деятельность напрямую имеет творческий уклон. И, чтобы развивать потенциал своих знаний студенту необходимо иметь творческий подход к изучению инноватики. Поэтому для определения уровня творческого потенциала было принято решение провести анкетирование под названием «Направленность на творчество».

Цель: выявить уровень направленности учащихся на творчество.

Ход выполнения: учащихся просят ответить на вопрос, выбирая наиболее приемлемый в каждой ситуации вариант: а, б, в.

Обработка полученной информации: необходимо подсчитать количество набранных баллов и разделить на 10 (количество утверждений). Получим средний балл.

Можно выделить 3 уровня творческой активности:

- низкий (от 0 до 0,7 балла);
- средний (от 0,8 до 1,6 балла);
- высокий (от 1,7 до 2 баллов).

Результаты, полученные по методике «Направленность на творчество», отображены в таблице 3.

Таблица 3 – Уровни потребности в творчестве в процессе решения предстоящей задачи на констатирующем этапе

Уровень	Экспериментальная группа (n-15 чел.)		Контрольная группа (n-15 чел.)	
	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%
Высокий	3	20	2	14
Средний	4	26	3	20
Низкий	8	54	10	66

Более подробно результаты по данной методике представлены в таблицах А.3, А.4 в Приложении А.

Представим полученные результаты наглядно (рисунок 2).

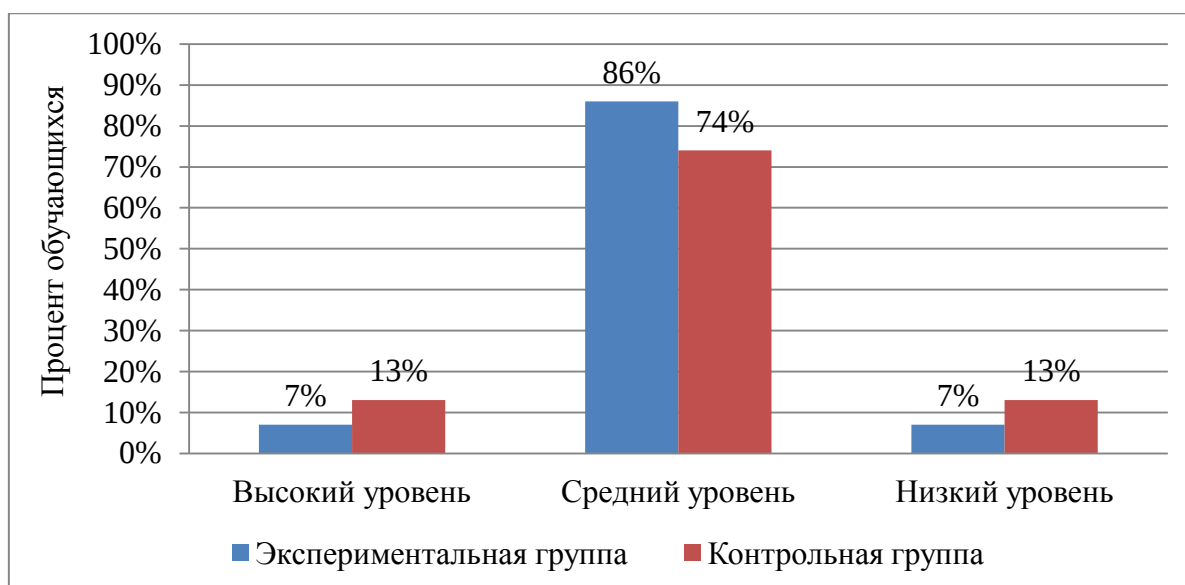


Рисунок 2 – Результаты исследования по методике «Направленность на творчество», %

«У 8 испытуемых экспериментальной группы был выявлен низкий уровень творческого потенциала, это составляет 20 % от общего количества состава группы, а в контрольной группе» [17], с таким уровнем потребности в творчестве было 2 студента (14 %). Данные испытуемые часто избегают активной творческой деятельности. Они часто сидят на стуле во время общественных мероприятий. Также они смущаются и краснеют, если их пытаются втянуть в данный процесс. Если они знают, что нет выхода и все же необходимо участвовать в каком-то определенном творческом мероприятии задолго начинают переживать, все остальные положительные аспекты их жизни уходят на второй план. Очень редко открыты к получению новой информации, самостоятельно никогда не приступят к изучению неизведанного. А только лишь, если преподаватель поставит это в виде задачи, которая точно должна быть выполнена [27].

Часть студентов обеих групп имеют средний уровень творческой направленности. В целом они не против проявить участие в мероприятии, конкурсе или соревновании с творческим уклоном. Самостоятельно не могут проявит инициативу для участия в подобном, но пот наставлению

преподавателей или близких могут, не затратив на это большой энергии. Неплохо справляются с импровизацией. Могут разработать классический сценарий выступления за короткий срок, но не продумывая углубленные детали.

И только 20 % студентов экспериментальной группы и 14 % контрольной имеют высокий уровень потребности развиваться в творческой направленности. Они охотно соглашаются на любые мероприятия, проводимые внутри института, а также всего ВУЗа в целом. Всегда готовы поехать в другой город для участия в творческом мероприятии между университетами страны. Очень хорошо и быстро импровизирует. Но при этом могут довольно много сил затратить на разработку образа или сценария выступления, так как относится к этому процессу серьезно и обязан проработать и предусмотреть все заранее. Постоянно готовы к изучению новых материалов и с радостью охватывает более широкий спектр знаний в любой сфере, без контроля вышестоящих органов.

Диагностическая методика 3 – Методика «Оценка потребности в одобрении».

Она заключается в проведении методики «Оценка потребности в одобрении», которая направлена на то, чтобы оценить на сколько студенту важно и необходимо чувствовать важность того, что его развитие развиваться в чем-то новом, а именно области инновационной деятельности оценивается окружающими, то есть преподавателями, руководством института, его одноклассниками, а также его близкими людьми, например, семьей. То есть данная методика помогает определить, насколько студенту важно одобрение в его действиях в отношении его учебного процесса.

Цель – определить косвенную меру потребности человека в одобрении других людей.

«Инструкция. Вам предлагается ряд утверждений. Если данное утверждение совпадает с вашим личным мнением, то ответьте «да», если не совпадает – то ответьте «нет».

Обработка результатов и выводы. Ключ к опроснику.

Ответ по каждой позиции оценивается в 1 балл.

Баллы проставляются за:

- ответы «да» на вопросы 1, 2, 3, 4, 5, 8, 11, 14, 15, 16, 20;
- ответы «нет» на вопросы 6, 7, 9, 10, 12, 13, 17, 18, 19.

Общий итоговый показатель потребности в одобрении получают суммированием всех полученных баллов. Чем он выше, тем больше потребность в одобрении. Она показывает степень зависимости субъекта от благоприятных оценок со стороны других людей, его ранимость и чувствительность к межличностным отношениям и влияниям среды:

- высокий уровень потребности (13 баллов и выше);
- средний уровень (10-12 баллов);
- низкий уровень (ниже 10 баллов)» [22].

Таблица 4 – Уровни потребности в признании своей деятельности в процессе решения предстоящей задачи на констатирующем этапе

Уровень	Экспериментальная группа (n-15 чел.)		Контрольная группа (n-15 чел.)	
	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%
Высокий	5	33	3	20
Средний	1	7	3	20
Низкий	9	60	9	60

Более подробно результаты по данной методике представлены в таблицах А.5, А.6 в Приложении А.

Представим полученные результаты наглядно (рисунок 3).

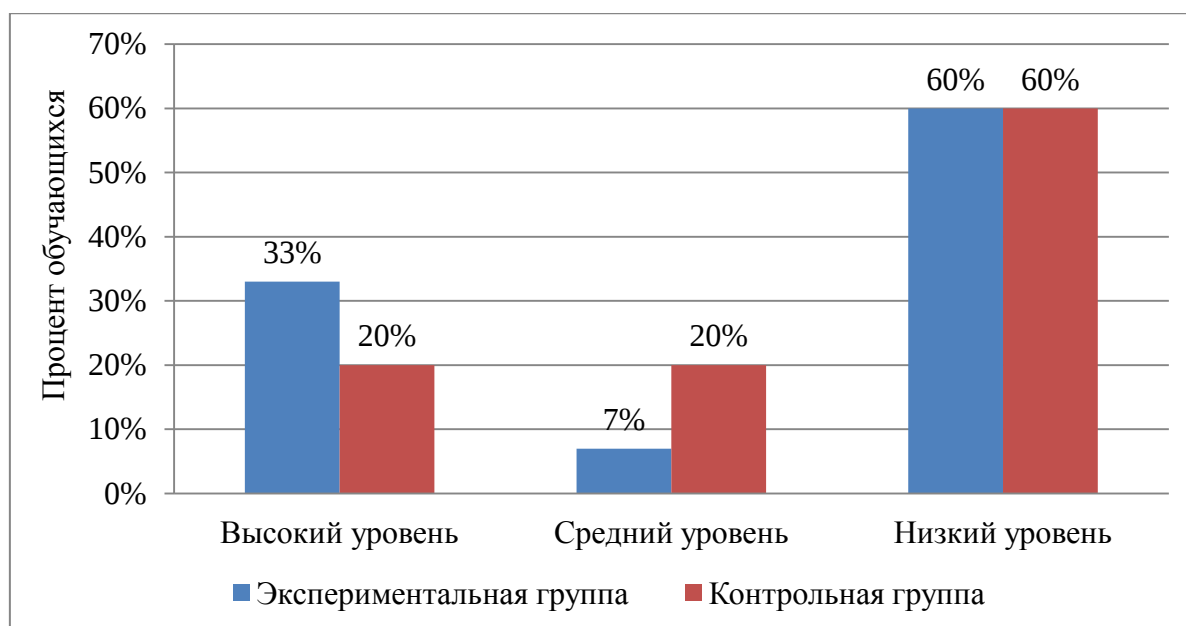


Рисунок 3 – Результаты исследования по методике «Оценка потребности в одобрении», %

33 % обучающихся экспериментальной группы, а именно 5 человек имеют высокий уровень потребности в одобрении своих действий. У контрольной группы высокий уровень наблюдается у 3 обучающихся, что составляет 20 % от общего количества студентов группы. То есть им важно, чтобы окружающие видели их желание ходить на занятия, задавать дополнительные вопросы преподавателям, показывать желание проявлять участие в жизни института. Также им необходимо получать одобрение от своих родителей или близких, чтобы их хвалили и ставили в пример другим сверстникам.

1 студент экспериментальной и 3 из контрольной групп имеют средний уровень в потребности одобрения окружающими его деятельности в сфере учебного процесса. Они пытаются стараться выделяться из студентов с высокой потребностью в одобрении, но часто не хватает на это сил и энергии. Им постоянно кому-то приходится подталкивать к определенным действиям, чтобы он как-то себя проявил на занятии, например. Чаще всего этих студентов мотивируют что-то сделать его родители, его преподаватели,

или же знакомые. И они пытаются искренне соответствовать ожиданиям окружающих, но это часто давит на него морально.

И у 18 испытуемых обеих групп (60 %) уровень потребности в одобрении окружающих их людей низкий. Им абсолютно безразлично, что о них думают люди. Им неважны ожидания близких людей, ожидания преподавателей института. Они не готовы что-то делать ради одобрения их действий другими. Им важно формально отметиться на паре, формально подготовить и сдать задание, формально получить аттестат. Все это делается просто так, без определенной цели перед собой, а тем более окружающими. Нет никакой мотивации получать новые знания и развивать себя в сфере инновационной деятельности.

Далее нами была выбрана диагностическая методика «Оценка заинтересованности в профессиональном росте». Для того, чтобы определить уровень мотивации студентов изучать сферу инноватики и развиваться в ней в дальнейшем, необходимо определить уровень их потребности в профессиональном росте в целом. Так как для разработки организационно-педагогических условий необходимо понимания готовности студента развивать себя для профессионального роста в общем смысле. Приведем описание.

Диагностическая методика 4 – «Оценка заинтересованности в профессиональном росте».

Цели методики: оценить уровень заинтересованности участников в профессиональном развитии.

Интерпретация результатов:

– низкая заинтересованность в профессиональном росте; участник может не видеть ценности в обучении и развитии или испытывать страх перед переменами (10-20 баллов);

- средняя заинтересованность в профессиональном росте; участник проявляет некоторую активность, но может нуждаться в дополнительной мотивации или поддержке (21-35 баллов);
- высокая заинтересованность в профессиональном росте; участник активно стремится к развитию, готов учиться и принимать вызовы (36-50 баллов).

Таблица 5 – Уровни потребности в профессиональном росте на констатирующем этапе

Уровень	Экспериментальная группа (n-15 чел.)		Контрольная группа (n-15 чел.)	
	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%
Высокий	2	13	1	6
Средний	5	33	3	20
Низкий	8	54	11	74

Более подробно результаты по данной методике представлены в таблицах А.7, А.8 в Приложении А.

Представим полученные результаты наглядно (рисунок 4).

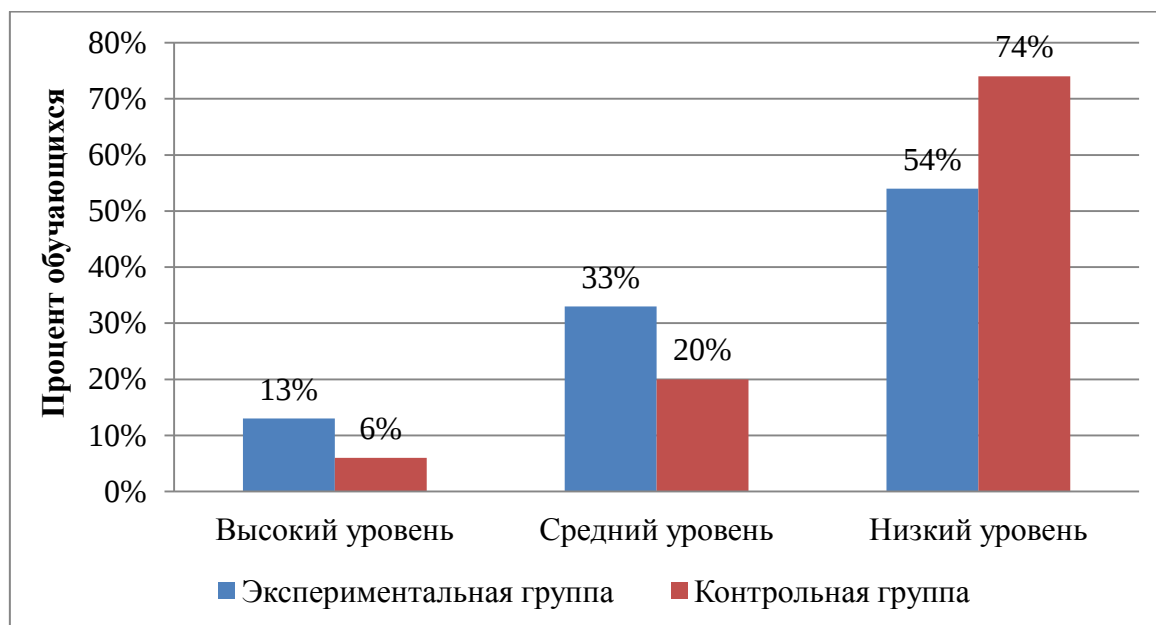


Рисунок 4 – Результаты исследования по методике «Оценка заинтересованности в профессиональном росте», %

Большинство студентов обеих групп ответили, что у них нет заинтересованности в профессиональном росте. Им не нужны новые навыки, новые компетенции, новые знания. Им достаточно того, что дают в университете. Они не готовы проходить обучающиеся курсы по повышению своей квалификации, не готовы получать знания в интернет-ресурсах. Их спектр заинтересованности сосредоточен лишь на тех знаниях, что у них уже имеется, а также на той информации, что впоследствии даст ВУЗ. Изучать смежные навыки и возможности смежных или вообще других профессий не входит в круг их интересов. Главное в институте получать положительные оценки, и не навыки.

В экспериментальной группе 5 человек (33 %) имеют средний уровень, в контрольной группе 3 человека (20 %). Если кто-то их направит на изучение чего-то нового, они не откажутся от этого. Но сами вряд ли найдут необходимые ресурсы и смогут себя мобилизовать к их изучению. Они понимают, что дополнительные умения и профессиональный рост – это важный аспект становления себя, как личности, но чаще всего гасят в себе запал в отношении собственного развития и навыков, которые могут помочь стать более компетентным и востребованным специалистом.

Только 2 студента (13 %) из первой группы и 1 студент (6 %) осознают важность развивать свой профессиональный потенциал. Они готовы самостоятельно отбирать и фильтровать необходимые им ресурсы для расширения своего круга возможностей и знаний, как внутри их профессии, так и углубления в смежные или другие, резко отличающиеся. Они считают, что любые знания это своего рода их конкурентное преимущество при устройстве на работу, или борьбе за определенное положение в мире. Искренне считают, что новые умения служат им хорошим инструментом в жизни. Им неважно, чтобы кто-то их подталкивал получать дополнительные данные. Активно хотели бы развивать свой потенциал в инновационной деятельности в университете.

Диагностическая методика 5 – «Анализ вовлеченности студентов в участие в проектной инновационной деятельности».

Цель данной методики заключается в оценке уровня вовлеченности в инновационную деятельность через мотивацию.

Описание: используемая нами методика предполагает анализ количества студентов, принимавших участие в проектной деятельности именно по собственной воле за прошлый первый семестр, а не по настоянию преподавателей и администрации.

Критерии уровня вовлеченности студентов в инновационную деятельность университета можно увидеть в таблице 6.

Таблица 6 – Уровень вовлеченности студентов в инновационную деятельность

Уровень	Экспериментальная группа (n-15 чел.)		Контрольная группа (n-15 чел.)	
	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%
Высокий	1	6	2	13
Средний	7	47	4	27
Низкий	7	47	9	60

Более подробно результаты по данной методике представлены в таблицах А.9, А.10 в Приложении А.

Представим полученные результаты наглядно (рисунок 5).

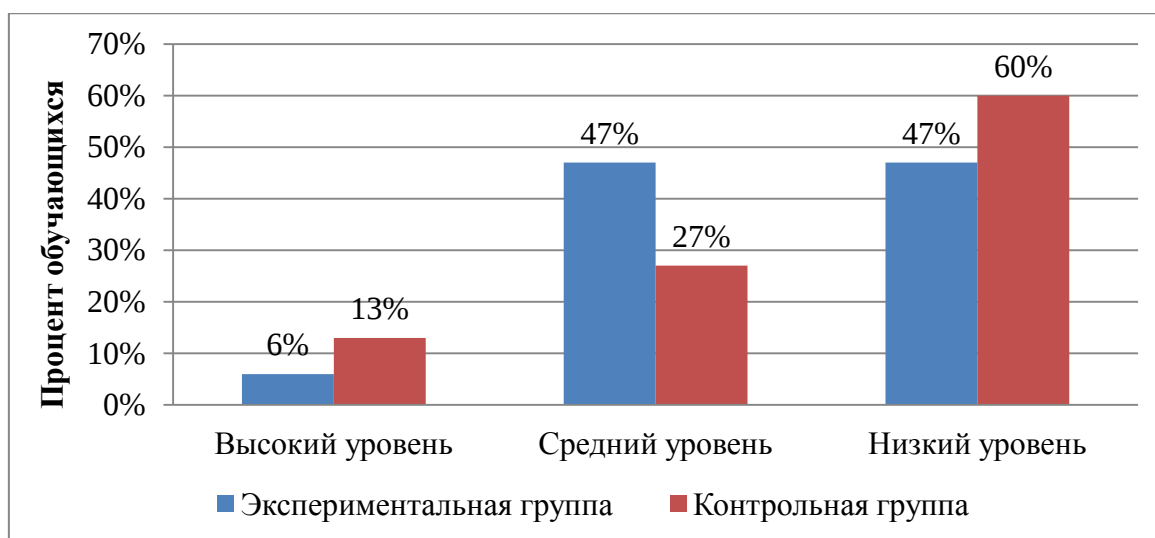


Рисунок 5 – Результаты исследования по методике «Анализ вовлеченности студентов в участие в проектной инновационной деятельности», %

Исходя из полученных нами данных, необходимо отметить, что уровень вовлеченности студентов самостоятельно принимать участие в проектной инновационной деятельности университета имеет низкий и средний уровень и составляет 77 %, так как в основном занимались данной деятельностью по приказу руководства.

Исходя из данных, приведенных выше, мотивация у студентов ВУЗа обеих исследуемых групп крайне низкая и ее нужно поднять, также необходимо разработать ряд мероприятий, направленных на повышение у студентов мотивации развивать свой потенциал в сфере инновационной деятельности.

Таблица 7 – Сводная таблица уровня сформированности мотивации студентов к инновационной деятельности по пяти методикам на констатирующем этапе

Уровень	Экспериментальная группа (n-15 чел.)		Контрольная группа (n-15 чел.)	
	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%
Высокий	2	13	2	13
Средний	5	33	4	27
Низкий	8	54	9	60

Полученные нами данные представлены наглядно на рисунке 6.

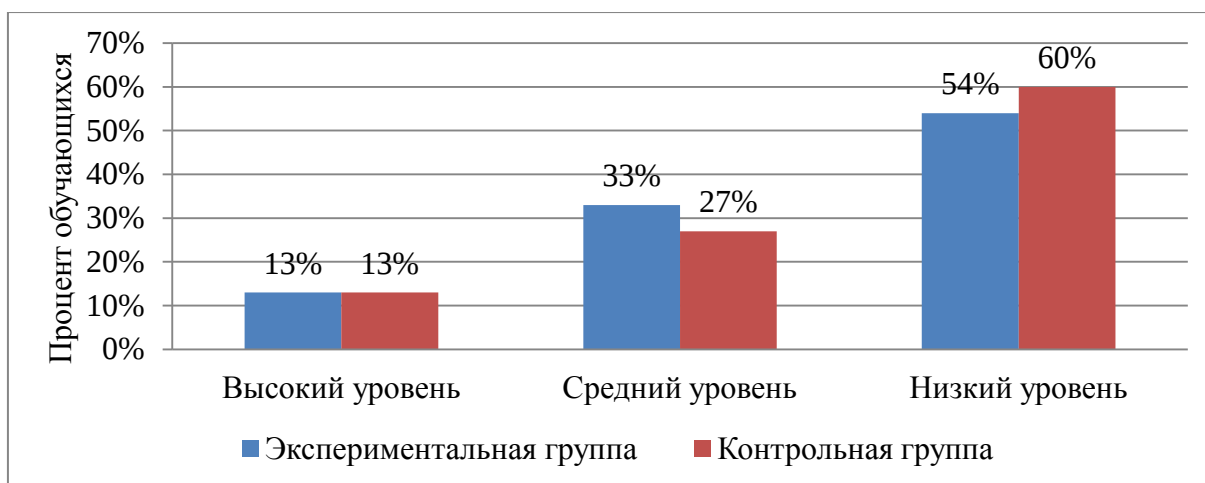


Рисунок 6 – Сводные результаты уровня сформированности мотивации студентов к инновационной деятельности по пяти методикам

Исходя из данных, полученных в таблице 6, можно увидеть, что общий уровень мотивации студентов экспериментальной и контрольной групп к инновационной деятельности, имеет низкий и средний уровни, что говорит о плохой динамике заинтересованности студентов участвовать в инновационной деятельности института.

Диагностическая методика 6 – Анализ наличия и содержания локальных документов по мотивации студентов к инновационной деятельности.

«Цель: выявление наличия и содержания локальных документов, относящихся к НИРС.

Исходя из анализа официального сайта ТГУ, выявлены основные документы, определяющие научно-исследовательскую деятельность студентов (НИРС) в университете. Эти документы описывают основные направления деятельности отдела реализации молодежных проектов и программ ТГУ, которые курируют студенческую науку и научные объединения в ВУЗе.

Основополагающим документом, в котором упоминается деятельность потенциальных научных объединений в формате лиц, осуществляющих научно-исследовательскую деятельность, является Положение о научно-исследовательской работе студентов ТГУ, но не о мотивации студентов к сфере инновационной деятельности.

В документе прописаны основные детали НИРС, в том числе по стимулированию выполнения студентами научно-исследовательской работы.

Однако, в документе не прослеживается систематизация и четкая структура научных объединений в университете. Не указаны механизмы формирования и поддержки студентов, стремящихся заниматься инновационной деятельностью, а также отсутствует явное руководство по организации данной деятельности. Это может привести к неоднозначному пониманию студентами и преподавателями процесса создания и функционирования научных объединений, а также затруднить координацию и планирование научных проектов.

Отсутствие четкой структуры научных объединений также означает, что студентам, может быть, сложно найти подходящую группу для участия в научной деятельности, что может привести к недостаточной вовлеченности студентов в НИРС. Также это может затруднить мониторинг и оценку результатов научной работы студентов, поскольку отсутствует единая система учета и анализа деятельности научных объединений» [28].

Обобщив предоставленную информацию выше, необходимо отметить, что базы локальных документов по мотивации студентов к инновационной деятельности в ТГУ нет.

2.2 Содержание работы по мотивации студентов к инновационной деятельности

Данные, полученные на стадии констатирующего эксперимента, были «использованы для реализации формирующего эксперимента, главной целью которого выступала проверка ранее выдвинутой гипотезы. Для того, чтобы подтвердить гипотезу исследования, на этапе эксперимента мы проверили спроектированные организационно-педагогические условия мотивации к инновационной деятельности» [33] у «студентов Высшего учебного заведения. Это реализовывалось посредством вовлечения студентов в процессы, связанные с инновационной деятельностью университета, а также полного и качественного их сопровождения в этот момент.

В процессе эксперимента была разработана программа, направленная на создание и реализацию мотивационной базы к инновационной деятельности» [33] у студентов университета.

На втором – формирующем этапе решались задачи становления и развития у студенческих кадров в сфере инновационной деятельности в процессе обучения в институте.

Мы предположили, что мотивация студентов высшей школы к инновационной деятельности возможна при выполнении следующих условий:

- создана поддерживающая учебная среда, ориентированная на мотивацию студентов к «развитию в сфере инновационной деятельности;
- определены содержательные характеристики и процессуальные особенности процесса мотивации студентов высшего образования к инновационной деятельности;

– разработана программа по мотивации к инновационной деятельности направленные на процесс формирования готовности преподавателей к работе со студентами.

Экспериментальная работа состояла из констатирующего, формирующего и контрольного этапов» [40].

Все этапы эксперимента взаимосвязаны, однако каждый из них имеет свои цели, задачи и результаты.

Цель формирующего эксперимента – содержание работы по мотивации студентов к инновационной деятельности.

На первом этапе формирующего эксперимента производилась реализация условия создания поддерживающей учебной среды, направленное на развитие мотивации у студентов изучать основы инновационной деятельности. Поэтому была создана программа «Путеводная звезда», суть которой заключается в трансформации процесса участия студентов в проектной деятельности университета.

В Тольяттинском государственном университете первоочередное место занимает внедрение проектной деятельности в процесс обучения студентов. Впервые опыт проведения данного мероприятия был использован в 2019 году [36]. В первую учебную неделю проводилось мероприятие, которое называлось «Start-up week», что в переводе с английского языка «Неделя стартап». Данный процесс направлен на студентов, которые поступили на первый курс университета. Данной разработкой занимался отдел Тольяттинского Государственного Университета по инновационным процессам. За проведение отвечал Институт Финансов Экономики и Управления.

Суть внедрения данного вектора в процесс образования был обусловлен тем, чтобы на стадии поступления студентов уже постепенно вовлекался в инновационную деятельность и проявлял желание и интерес развивать свои знания именно в этой плоскости. Поэтому предварительно

летом был произведен обзвон будущих студентов первого курса всех институтов рассматриваемого ВУЗа. Целью было выявить определенные интересы и склонности ребят. Следующим этапом стало распределение их по проектам на основе полученных результатов массового «обзвона». И в первый день учебы было необходимо прибыть к месту учебы, но был ряд непродуманных моментов.

Согласно результатам опроса, сделанного на констатирующем этапе эксперимента, первой проблемой стало, что больше половины студентов не знали, куда необходимо прибыть для участия в данном мероприятии. Не было должной организации оповещения студентов, которые впервые оказываются в университете. Далее столкнулись с проблемой неготовности специалистов, ответственных за информирование студенческого коллектива в какой проект они были распределены, в чем суть проекта, а место его проведения, то есть корпус университета.

Поэтому, когда данная форма организации оказалась не удобной и не рентабельной, нами было принято решение выдвинуть предложение ректору университета отдать проведение данного мероприятия в юрисдикцию Института Финансов Экономике и Управления.

Была назначена инициативная группа студентов и преподавателей, которые, благодаря совместной работе, накопленному опыту ежегодного участия в «Старт-ап неделе», а также анализу пожеланий первокурсников и разработана программа «Путеводная звезда», направленная на помощь студентам в участие в самой первой инновационной деятельности, когда они оказались в процессе обучения в университете.

Целью данной программы явилось создание архива знаний и инструкций, посредством, которого ребята смогли бы плавно влиться в учебный процесс, новый коллектив и новую обстановку.

Для этого были определены следующие задачи:

- организовать правильную систему оповещения для студентов о дате и времени, а главное месте проведения мероприятия, посредством размещения информации на сайте ТГУ, групп в социальных сетях, а также мобильного бота, который отправлял бы push уведомления;
- разработать инструкции в бумажном и электронном виде, чтобы иметь возможность заранее знать, с чем придется столкнуться, как действовать в той или иной ситуации;
- предоставить полноценный список контактов и адресов, куда можно обратиться в случае возникновения проблем [38].

В основу программы была положена методика «Готовность к сотрудничеству», автором, которой является К. Томас. Данная методика рассчитана на возраст людей от 18 до 20 лет, которые впервые оказываются в новой для них среде. Это было необходимо для того, чтобы оценить степень готовности студентов к коммуникации с другими участниками проектной деятельности. И уже на основе полученных результатов организовать процесс внедрения инструкций и информационного фонда помощи первокурсникам по участию в новом для них мероприятии.

На базе Института Финансов Экономике и Управления нами была создана и отфильтрована база контактов, адресов, ссылок, где студент мог получить всю информацию. То есть были расписаны и конкретизированы контакты отделов ВУЗа, а именно, что входит в их компетенцию и чем они могут помочь первокурснику.

Следующим стадией данного проекта стала разработка определенного списка инструкций, как действовать студенту в целом в процессе проектной деятельности, а также при возникновении незнакомых ему ситуаций.

Заключением стало разработка и внедрение системы оповещения студентов. Был создан бот, который отправляет смс оповещения о дате, месте и времени выступления. А также сразу отправлялась информация о проекте, куда студент был зачислен, то есть его название и краткое описание. А также

прикреплены все ссылки с инструкциями в проблемных случаях. Данный бот осуществлял рассылку за две недели до начала учебы, а также непосредственно повторно за 3 дня до начала мероприятия по проектной деятельности.

Благодаря внедрению описанных выше процессов удалось улучшить и сделать наиболее благоприятную среду для студентов заниматься проектной деятельностью при поступлении в Тольяттинский Государственный Университет, а также развивать свой потенциал в данной сфере образовательного процесса. Ведь на данный момент проектная деятельность является важнейшей составляющей частью любой профессии, связанной с управленческой деятельностью. Создание поддерживающей учебной среды способствовало сближению первокурсников с их новыми преподавателями. Также, благодаря описанным процессам первая неделя обучения в университете для студентов стала не временем стресса и полного непонимания, а наоборот приобрела характер системности и планомерности.

Студенческий коллектив с первого курса был не замотивирован проектной деятельностью, проявлять инициативу, создавать собственные проекты, организовывать набор в разработанные ими проекты, искать преподавателей и соискателей, кому было бы интересно заниматься описанием, продвижением, развитием и реализацией идеи. Преподавателям больше не приходится самим заниматься разработкой проекта и сбором команды, а лишь необходимо курировать своих подопечных и их вектор действий в рамках задуманной идеи. Это в свою очередь позволило преподавателям снизить объем нагрузки, и направить свои силы и возможности на дальнейшее усовершенствование поддерживающей учебной среды для студентов, чтобы замотивировать их сразу с начального этапа заниматься инновационной деятельностью, так как проектная деятельность в учебном процессе играет крайне первоочередную роль, для того, чтобы

показать студентам насколько интересно и полезно участвовать в инновационной деятельности ВУЗа.

Организация поддерживающей учебной среды также повлекло за собой положительные отзывы для абитуриентов, планирующим поступать в дальнейшем в институт. Подобная организованная среда стала неким уникальным торговым предложением учебной организации, что позволило увеличить приток заявок на поступление. Даже были разработаны программы обучения в некоторых институтах Тольяттинского Государственного Университета, с уклоном на проектную инновационную деятельность. В том числе на базе Института Финансов Экономики и Управления произошел масштабный ребрендинг направления обучения, названия программ обучения, а главное содержания этих программ.

Посредством организации более правильной и четко организованной поддерживающей среды удалось выполнить второе условие нашей гипотезы.

Вторым этапом повышения уровня мотивации студентов к инновационной деятельности стало определение содержательных характеристик и процессуальных особенности процесса мотивации студентов высшего образования к инновационной деятельности в сфере проектной деятельности ВУЗа.

Выше был описан процесс создания среды для студентов, которые поступили на первый курс и приняли участие в Старт-ап неделе. Но как быть тем студентам, которые по тем или иным причинам не смогли принять участие в данном мероприятии. Это оказалось тоже очень немаловажным вопросом. Да, действительно существует определенный процент количества первокурсников, которые даже не появятся в университет и их впоследствии отчислят. Но было необходимо определить и разработать план действий, у кого сформировалась академическая задолженность по дисциплине «Проектная деятельность».

Первоочередной задачей стало произвести описание инструкции для студентов, которые хотели бы аннулировать свой долг по предмету. Поэтому во всех информационных ресурсах университета было реализовано внедрение процесса закрытия задолженности по проектной деятельности. Была размещена инструкция на сайте, также все было продублировано во всех социальных сетях, где студент мог бы понять, что ему делать далее.

Был разработан специальный отдел на базе Института Финансов Экономике и Управления, который занимался оповещением студентов о задолженности по предмету «Проектная деятельность». Первоначально до студента доносилась информация о проекте, в котором он состоит, ответственные лица за проект, то есть преподаватель курирующий проект, глава проекта из состава студентов. Это было сделано для того, чтобы студент сразу имел понимание к кому он может обратиться с вопросом о закрытии академической задолженности, посредством выполнения некоего ряда заданий, которые могли бы поспособствовать развитию проекта, в который студент изначально был распределен.

Далее было конкретизировано в каких источниках студент может узнать о своей задолженности, так как определенное количество людей не знали этого, так как им не удалось проявить участие в проектной неделе. Студенты не знали преподавателей своего института, не знали место расположения своего корпуса, а уж тем более не имели представление о своих долгах по учебе.

Но, благодаря сформированности четких характеристик и процессуальных особенностей детального разбора проблем с академической задолженностью по проектной деятельности удастся поднять процент мотивации студентов ускорить процесс решения описанной выше проблемы. Студентам стало гораздо проще и понятнее разбираться со своим долгом, что могло влиять на их стипендию, успеваемость и в целом отношение к ним со стороны состава преподавателей.

В решении данной проблемы за каждым определенным студентом с задолженностью был закреплен личный специалист отдела помощи в вопросах участия в проектной деятельности ВУЗа. Это позволяет в процессе закрытия долга всегда позвонить данному специалисту или же отправить запрос на почту. Данные при первом разговоре высылаются студенту на почту, чтобы он всегда имел возможность дополнительной связи со специалистом данного отдела. В свою очередь отдел курировал работу преподавателей, то есть теперь не руководитель проекта или преподаватель самостоятельно выясняли детали почему студент не явился на участие в мероприятии, и пытался некомпетентно решать этот вопрос, так как знания по подобным вопросам всегда были в юрисдикции отделов, которые изначально организовывали процесс проектной деятельности. Но, посредством создания отдела по проблемам задолженностей удалось разграничить круг обязанностей и каждый занимался непосредственно той деятельностью, которой он изначально планировал. К примеру, глава проекта стал заниматься лишь развитием проекта, а не поиском студента, который не явился, что позволило ему опять же повысить свой уровень замотивированности в дальнейшем участии в жизни проектной деятельности в рамках его проекта, а также рамках университета в целом.

Опишем основные преимущества внедренного процесса:

- в свою первую очередь соответственно это повлияло на повышение мотивации к инновационной деятельности, процесс позволяет студентам увидеть четкий путь к успеху, что повышает их мотивацию к обучению и желанию исправить свои ошибки;
- улучшение успеваемости студентов, аннулирование задолженности способствует улучшению успеваемости студентов, так как предоставляет им возможность завершить начатые проекты и получить необходимые знания;

- внедрение индивидуального подхода, а также индивидуального плана для устранения задолженности учитывают особенности каждого студента, посредством закрепленных специалистов, которые ведут студента в процессе;
- улучшение отношений между студентами и преподавателями, основанные на сотрудничестве, так как теперь и студенту и преподавателю дали четкие описанные для них действия и постоянное курирование всего процесса, что благоприятно улучшает поддерживающую образовательную среду.

Обобщим все шаги данного процесса, по закрытию академической задолженности по предмету «Проектная деятельность».

Первоначальным шагом выступает выявление наличия академической задолженности у студентов, это можно сделать посредством анализа учебных планов и отчетов о посещаемости каждого студента.

После определения определенного учебного долга важно проинформировать студентов о наличии задолженности и последствиях, которые могут возникнуть, если не аннулировать долг. Делается это, благодаря электронным оповещениям, объявлениям на сайте учебного заведения, посредством обзвона студентов или личным встречам. Должники должны быть осведомлены о сроках и необходимых действиях для закрытия задолженности;

Следующий шаг лежит в разработке индивидуальных планов для каждого студента, у которого есть задолженность. Эти планы могут включать в себя дополнительные занятия, консультации с преподавателями, возможность пересдачи проектов или экзаменов, а также выполнение индивидуальных заданий. Здесь необходимо учитывать индивидуальные особенности каждого студента и предоставлять гибкие варианты для решения сложившейся ситуации;

После составления планов начинается реализация мероприятий. Студенты должны активно участвовать в предложенных занятиях и выполнять необходимые задания. Преподаватели должны обеспечивать поддержку и помощь, чтобы студенты могли успешно выполнить требования и закрыть свою задолженность.

И наконец, итогом данных мероприятий будет выступать оценка полученных результатов. Это включает в себя проверку выполненных заданий, оценку качества работы студентов и принятие решений о закрытии задолженности. Важно предоставить обратную связь студентам, чтобы они понимали свои успехи и области для улучшения.

Также, благодаря данному процессу, описанному выше удастся повысить интерес студента к участию в инновационной деятельности ВУЗа, так как он смог довольно быстро бы закрыть вопрос с проблемой по задолженности. Наличие четко описанных процессов позволило облегчить студентам реализацию устранения долгов перед университетом в плане учебной деятельности.

Реализация разработанного нами процесса устранения академической задолженности по проектной деятельности является немаловажной составляющей формирования мотивационной базы у студента к инновационной деятельности во образовательного процесса, так как он имеет направление на поддержку студентов в их обучении, что имеет положительный эффект на студенческий коллектив, так как студенты знают, что при наличии долга их не будут атаковать со стороны преподавателя или деканата, а наоборот помогут решить их проблемы. Данный процесс предоставляет множество преимуществ, включая улучшение успеваемости, повышение мотивации и создание более продуктивной образовательной обстановки. Эффективность данного процесса не только способствует успешному завершению учебного года для студентов, но также помогают учебным заведениям в дальнейшем улучшении своих программ и подходов к

обучению, а также разработке описания процессуальных особенностей мотивации студентов к инновационной деятельности. Ведь даже в таких отдельных и исключительных моментах можно способствовать повышению мотивационного фонда студентов к новым знаниям. А это положительно и благоприятно играет и для студентов, и для всего университета.

Следующим этапом нашей экспериментальной работы стало выполнение третьего условия для того, чтобы увеличить уровень мотивации студентов к проявлению интереса заниматься инновационной деятельностью. Данный процесс был реализован на базе Института Финансов Экономки и Управления. Для того, чтобы студенческому коллективу было проявлять себя в области инноватики, изначально нужно было им дать возможность сделать это посредством реализации масштабного проекта. Поэтому был создан «Инновационный центр поддержки предпринимательства».

На актуальном жизненном этапе, когда инновации и предпринимательство становятся основополагающими показателями экономического роста, образовательные организации играют ключевую роль в подготовке будущих кадров и специалистов. Важнейшим из результативных способов достижения этой цели является создание инновационного центра, где студенты смогут активно участвовать в различных проектах и инициативах. Данная организация на базе института не только даст студентам возможность применить свои знания на практике, но и повысит их уровень мотивации к инновационной деятельности, что, позволит создать поддерживающую среду для формирования новых идей и проектов. А также даст возможность студентам, которые будут работать в центре возможность получить новые знания, помогая уже действующему бизнесу и предпринимателям, завести новые знакомства, а также иметь возможность наряду с процессом обучения получать денежные средства за это, так как центр будет оказывать услуги малому и среднему бизнесу на коммерческой основе.

Далее приведем описание целей и задач Инновационного Центра:

- реализация возможности для практического обучения (студенты смогут применять теоретические знания на практике, участвуя в реальных проектах и инициативах, а также выполняя и решая кейсы, поступившие от бизнесменов);
- стимулирование и поощрение инновационной составляющей процесса (Центр будет способствовать разработке новых проектов и решений, что будет способствовать студентам развивать креативное мышление и предпринимательские навыки);
- создание инновационного коллектива (организация данного сообщества станет местом встречи студентов, преподавателей и представителей бизнеса, а это дает возможность и условия для обмена опытом и идеями между участниками процесса);
- поддержка стартапов (Центр будет содействовать студентам в создании и развитии собственных бизнес-идей, предоставляя ресурсы, финансирование и менторскую поддержку).

У Инновационного Центра поддержки предпринимательства существует определенная структура, это необходимо для эффективного функционирования центра, она будет включать в себя следующие элементы, перечисленные ниже.

Управленческий состав. Сюда войдут преподаватели, специалисты в области бизнеса и студенты, заинтересованные в развитии центра и реализации своих инновационных идей. Их фронт ответственности - стратегическое планирование и организацию работы.

Рабочие группы. В центре могут быть сформированы рабочие группы по определенным направлениям: маркетинг, финансы, управление проектами. Это позволит студентам заниматься тем, что им интересно, а также будет возможность менять отдел для изучения новых компетенций.

Менторы и бизнес-тренеры. Привлечение специализированных кадров из бизнеса для проведения мастер-классов, лекций и консультаций поможет студентам получить практические знания и навыки.

Четкая инфраструктура. Центр должен быть оснащен необходимым оборудованием и ресурсами для работы: персональными компьютерами, программным обеспечением, доступом к интернет-ресурсам и базам данных.

Создание центра направлено на повышение уровня мотивации студентов к инновационной деятельности, что связано с:

- практическим применением нового полученного опыта (участвуя в реальных проектах, студенты увидят результаты своей работы, что повысит их заинтересованность в инновационной деятельности ВУЗа);
- созданием площадки для самореализации (Центр предоставит студентам возможность воплощать свои идеи в жизнь, что в свою очередь даст им возможность чувствовать себя более уверенно и мотивированно);
- поддержкой со стороны кураторов (наличие компетентных наставников вдохновит студентов на новые достижения);
- развитием навыков сотрудничества и коммуникации (осуществление деятельности в группах);
- признанием в процессе конкуренции (участие в различных мероприятиях и конкурсах создаст ощущение здоровой конкуренции, что стимулирует студентов к более активным действиям).

Ожидания от создания Центра развития бизнеса:

- увеличение числа стартапов (студенты смогут реализовать свои бизнес-идеи, что приведет к увеличению числа стартапов на базе института и более активному распространению проектной деятельности внутри университета в целом);

- повышение уровня занятости выпускников (практический опыт, полученный в центре, сделает студентов более конкурентоспособными на рынке труда);
- развитие предпринимательской культуры (Центр будет способствовать формированию культуры предпринимательства среди студентов, что положительно скажется на экономике региона, а также позволит институту уже выпускать студентов с готовыми бизнес-решениями);
- укрепление связей с бизнес-сообществом (налаживание сотрудничества с местными компаниями создаст дополнительные возможности для студентов, как для создания своего бизнеса, так и для помощи и консультирования);
- формирование положительного имиджа института (активная деятельность центра повысит репутацию учебного заведения как инноватора в области образования, что позволит увеличить приток абитуриентов, поступающих в ВУЗ).

Создание Инновационного центра поддержки предпринимательства - это существенный шаг к повышению уровня заинтересованности мотивации студентов к инновационной деятельности, а также это способствует процессу обучения их к успешной карьере в условиях быстро меняющегося рынка труда. Данная организация не только предоставит студентам уникальные возможности для практического обучения, но и станет платформой для реализации их идей и проектов. В «конечном итоге это приведет к созданию более активного, инновационного и предпринимательского сообщества в рамках института, что будет способствовать развитию как отдельных студентов, так и всего образовательного учреждения в целом» [16].

2.3 Результаты экспериментального исследования по формированию мотивации студентов к инновационной деятельности

В данном разделе приведен анализ формирующего эксперимента и описаны его результаты, а также на базе полученных итогов уточнены основополагающие положения выдвинутой гипотезы» [17].

Нам удалось выявить существенные изменения в результатах проведенной нами диагностики студентов экспериментальной группы по каждому из выделенных компонентов повышения мотивации студентов к сфере инноватики.

Далее «перейдем к сравнительным анализам констатирующего и контрольного этапов нашего эксперимента с теми же показателями, что и в 2.1 данного исследования.

Первым шагом сравним результаты по методике «Готовность к сотрудничеству».

Таблица 8 – Сопоставление результатов методики «Готовность к сотрудничеству» [17]

Уровень	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	Кол-во чел, %		Кол-во чел, %	
	Экспериментальная группа	Контрольная группа	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Высокий	2 (14)	3 (20)	5 (34)	4 (26)
Средний	7 (46)	7 (47)	8 (54)	7 (48)
Низкий	6 (40)	5 (33)	2 (12)	4 (26)

С результатами данной методики можно ознакомиться в приложении Е. Представим полученные результаты наглядно (рисунок 7).

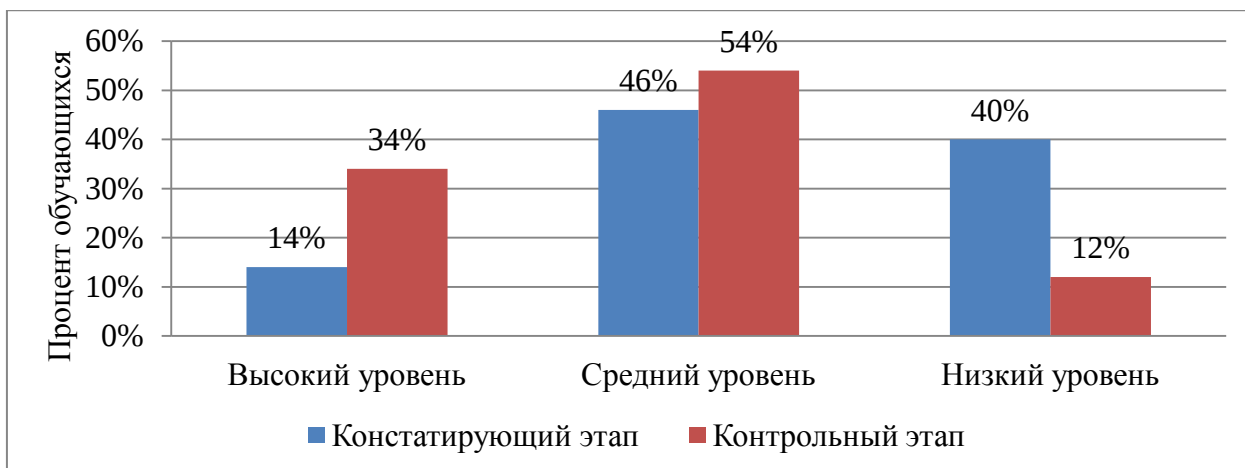


Рисунок 7 – Сравнительные результаты экспериментальной группы по отношению студентов к сотрудничеству по методике «Готовность к сотрудничеству» (автор: К. Томас), %

«Как можно увидеть в таблице, результаты контрольной группы не существенно претерпели изменения, уровень готовности к сотрудничеству у студентов не сильно повысился. Наблюдается незначительное повышение в количестве одного обучающегося, что составляет всего лишь 6 %.

В свою очередь необходимо отметить, что в экспериментальной группе положительная динамика замечена на всех рассматриваемых уровнях по отношению к сотрудничеству в коллективе.

Также можно отметить, что исходя из данных, которые нам удалось получить в контрольном этапе исследования» [17], подавляющая часть экспериментальной группы более активно стала проявлять активность в плане сотрудничества с преподавателями, одногруппниками, а также членами других групп и организаций университета.

«С учетом данных приведенных в таблице 6, необходимо отметить, что динамика студентов экспериментальной группы готовности к сотрудничеству стала весомо выше. Таким образом, количество студентов с высоким уровнем увеличилось» [17] на 20 %.

По результатам, которые можно увидеть в таблице, что студентов с низким уровнем на констатирующем этапе было 6 человек (40 %), а на

контрольном этапе стало 2 человека, что составило 12 %. Следовательно, применение нашей методики, позволило изменить ситуацию «с низким уровнем желания студентов к сотрудничеству на 28 %, что является довольно качественным показателем.

Далее приведем результаты, которые были получены в ходе проведения методики «Направленность на творчество» [17].

Таблица 9 – Сопоставление результатов методики «Направленность на творчество»

Уровень	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	Кол-во чел, %		Кол-во чел, %	
	Экспериментальная группа (n-15 человек)	Контрольная группа (n-15 человек)	Экспериментальная группа (n-15 человек)	Контрольная группа (n-15 человек)
Высокий	3 (20)	2 (14)	6 (40)	3 (18)
Средний	4 (26)	3 (20)	5 (34)	4 (26)
Низкий	8 (54)	10 (66)	4 (26)	8 (56)

Более подробно результаты по данной методике представлены в Приложении Ж.

Представим полученные результаты наглядно (рисунок 8).

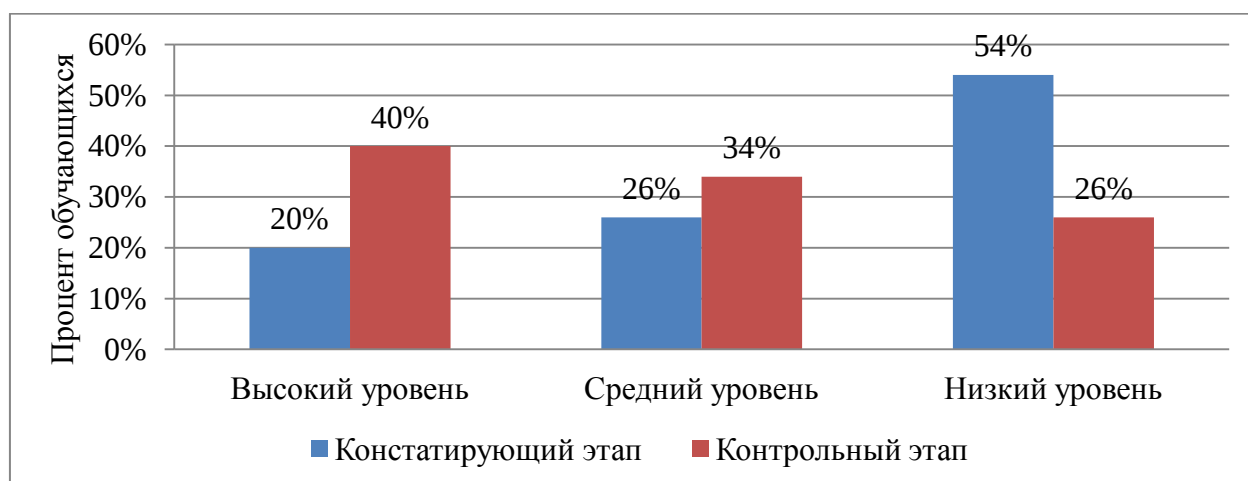


Рисунок 8 – Сравнительные результаты экспериментальной группы по отношению студентов к творчеству по методике «Направленность на творчество», %

Исходя из данных приведенной выше таблицы, можно увидеть, что в контрольной группе респондентов с высоким уровнем по результатам эксперимента стало всего на 4 %, что говорит о том, что студенты контрольной группы по-прежнему не проявляют интереса к участию в различных мероприятиях и избегают их, что негативно влияет на их мотивацию. А студентов с «низким уровнем» стало на 2 меньше, что показывает, что динамика хоть и положительная, но не значительная.

В соответствии с результатами, представленными в таблице 7, смело можно сказать, что наблюдается повышенная динамика у студентов заниматься творческой составляющей обучения. Высокий уровень потребности в творчестве изменился на 20 %, а процент низкого уровня снизился на 28 %, благодаря чему можно отметить, что студенты стали более уверенно себя чувствовать, занимаясь творчеством, что побуждает их мотивацию расти.

Количество студентов со средним уровнем также возросло» [17], хоть и незначительно, с момента констатирующего эксперимента на момент контрольного процент увеличился на 8 %.

Далее приведем описание сравнительного анализа результатов, проведенного нами тестирования по методике «Оценка потребности в одобрении» в таблице 8.

Таблица 10 – Сопоставление результатов методики «Оценка потребности в одобрении»

Уровень	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	Кол-во чел, %		Кол-во чел, %	
	Экспериментальная группа (n-15 человек)	Контрольная группа (n-15 человек)	Экспериментальная группа (n-15 человек)	Контрольная группа (n-15 человек)
Высокий	5 (33)	3 (20)	9 (60)	4 (27)
Средний	1 (7)	3 (20)	3 (20)	4 (27)
Низкий	9 (60)	9 (60)	3 (20)	7 (46)

«Более подробно результаты по данной методике представлены в Приложении И.

Представим полученные результаты наглядно (рисунок 9)» [17].

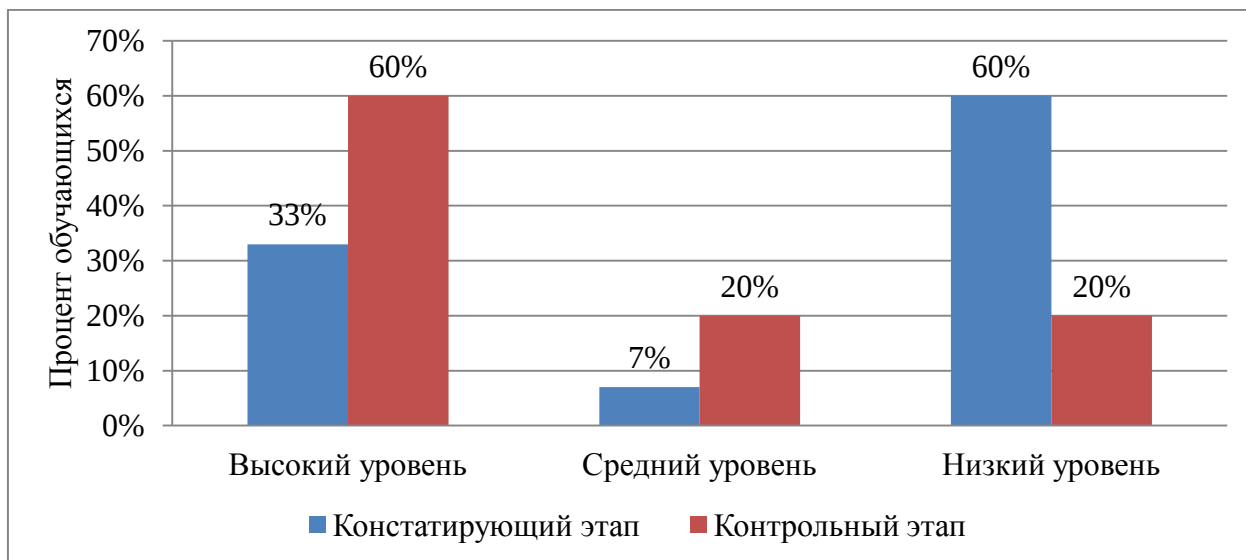


Рисунок 9 – Сравнительные результаты экспериментальной группы по отношению одобрения их действий по методике «Оценка потребности в одобрении», %

«Для начала опишем анализ результатов по контрольной группе студентов, участвовавших в данном тестировании. Число обучающихся с высоким уровнем на контрольном этапе стало 27 %, в динамике» [17] 7 %. А «количество студентов с низким уровнем можно наблюдать 46 %, что отличается от данных на констатирующем этапе в динамике 14 %. Следовательно, необходимо сделать вывод, что в данной группе результат изменился на не значительный процент.

Опираясь на результаты таблицы 8 и рисунка 7 можно говорить о положительном результате и динамике экспериментальной группы в уровнях оценки потребности своих действий у студентов.

Таким образом, количество студентов с низким уровнем сократилось на 40 %, что дает нам право отметить существенное изменение в процессе

применения наших методик. А количество респондентов с высоким уровнем увеличилось на 27 %» [17].

«Обобщая, описанные выше данные, необходимо сказать, что наблюдается положительная динамика по повышению уровня потребности в одобрении» [17] своих действий у студентов со стороны окружающих людей, преподавателей и родителей. Также отметим, что студентам в экспериментальной группе потребовалось меньше времени на реализацию новых знаний и умений.

Следующим этапом контрольной части эксперимента приведем описание сравнительного анализа по диагностической работе под названием «Оценка заинтересованности в профессиональном росте».

Таблица 11 – Сопоставление результатов методики «Оценка заинтересованности в профессиональном росте»

Уровень	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	Кол-во чел, %		Кол-во чел, %	
	Экспериментальная группа	Контрольная группа	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Высокий	2 (13)	1 (6)	5 (34)	2 (14)
Средний	5 (33)	3 (20)	6 (40)	4 (26)
Низкий	8 (54)	11 (74)	4 (26)	9 (60)

Более подробно результаты по данной методике представлены в Приложении К.

Представим полученные результаты наглядно (рисунок 10).

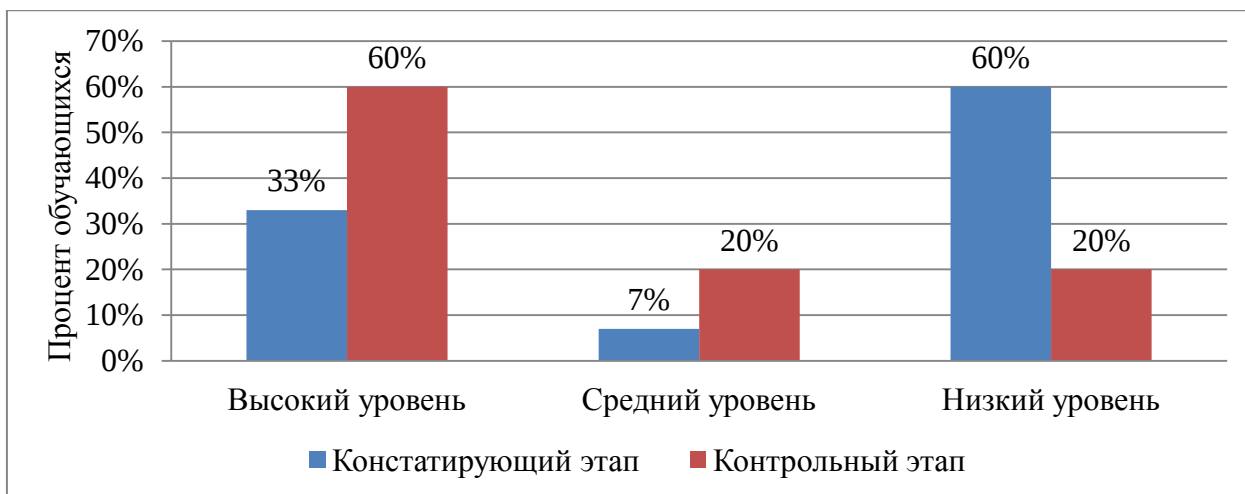


Рисунок 10 – Сравнительные результаты экспериментальной группы по методике «Оценка заинтересованности в профессиональном росте», %

Опираясь, на исходные данные в таблице 9, необходимо отметить, что положительная динамика наблюдается и в экспериментальной группе, и в контрольной.

В контрольной группе число студентов с «высоким уровнем оценки в профессиональном росте» увеличилось до 14 %, в динамике 8 %, соответственно. Число студентов с низким уровнем уменьшилось на 14 %, что тоже в свою очередь является неплохим результатом.

По полученным результатам в таблице 9 и рисунку 8, можно увидеть, что процент студентов экспериментальной группы увеличился на 21% в динамике и стал 34 %. Количество студентов с низким уровнем сократилось на 28 %» [17], и вместо 54 % стал 26 %.

Дальнейшим этапом контрольной части эксперимента было выполнение сравнительного анализа по диагностической работе под названием «Анализ вовлеченности студентов в участие в проектной инновационной деятельности». Результаты представлены в таблице 12.

Таблица 12 – Сопоставление результатов исследования по методике «Анализ вовлеченности студентов в участие в проектной инновационной деятельности», %

Уровень	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	Кол-во чел, %		Кол-во чел, %	
	Экспериментальная группа (n-15 человек)	Контрольная группа (n-15 человек)	Экспериментальная группа (n-15 человек)	Контрольная группа (n-15 человек)
Высокий	1 (6)	2 (13)	6 (40)	2 (13)
Средний	7 (47)	4 (27)	6 (40)	5 (33)
Низкий	7 (47)	9 (60)	3 (20)	8 (54)

Более подробно результаты по данной методике представлены в Приложении Л.

Представим полученные результаты наглядно (рисунок 11).

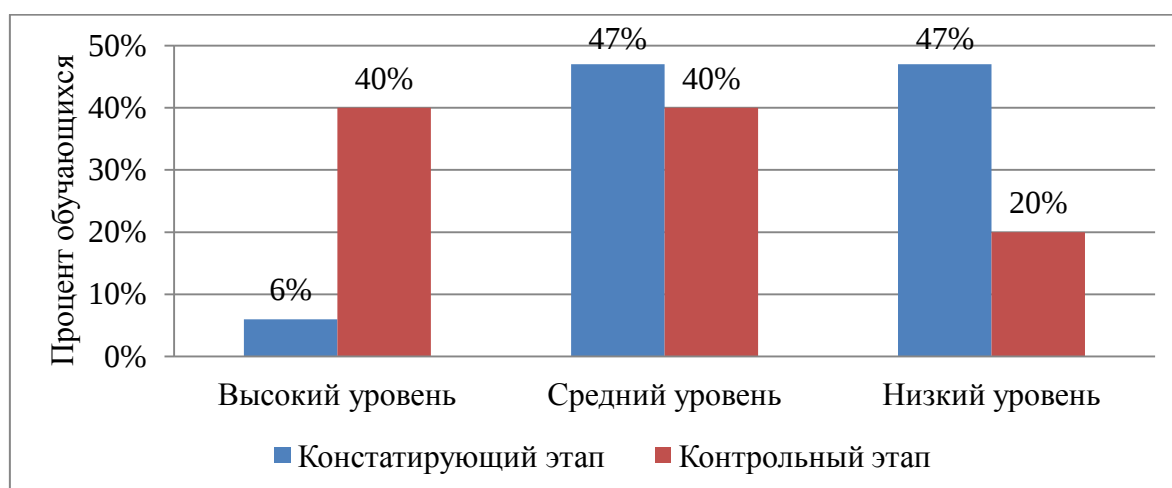


Рисунок 11 – Сравнительные результаты экспериментальной группы по методике «Анализ вовлеченности студентов в участие в проектной инновационной деятельности», %

Далее сопоставим результаты контрольного этапа, для определения итоговых значений по уровням сформированности мотивации студентов к инновационной деятельности (таблица 13).

Таблица 13 – Сводная таблица уровня сформированности эмоциональной устойчивости по пяти методикам на контрольном этапе (%)

Уровень	Экспериментальная группа (n-15 чел.)		Контрольная группа (n-15 чел.)	
	Кол-во чел.	%	Кол-во чел.	%
Высокий	6	40	3	20
Средний	6	40	5	33
Низкий	3	20	7	47

Полученные нами данные представлены наглядно на рисунке 12.

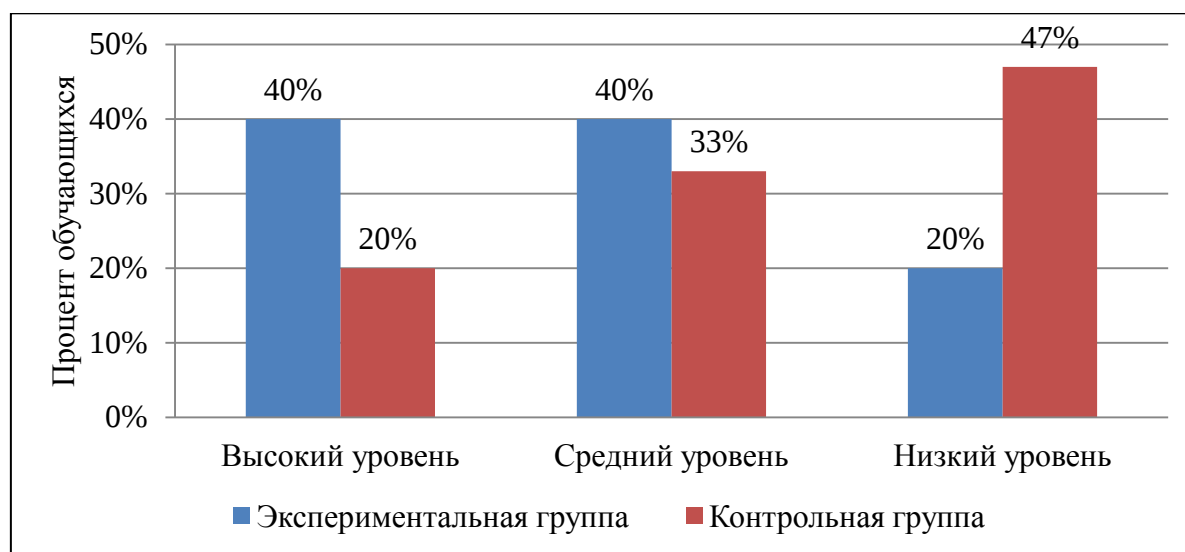


Рисунок 12 – Сводные результаты уровня сформированности мотивации студентов к инновационной деятельности по пяти методикам

Далее сравним непосредственно средние показатели по всем четырем методикам на констатирующем и контрольном этапе, для определения динамики эмоциональной устойчивости студентов (таблица 14).

Таблица 14 – Сводная таблица уровня сформированности мотивации студентов к инновационной деятельности по результатам констатирующего и контрольного экспериментов, %

Уровень	Констатирующий этап		Контрольный этап	
	Экспериментальная группа (n-15 человек)	Контрольная группа (n-15 человек)	Экспериментальная группа (n-15 человек)	Контрольная группа (n-15 человек)
Высокий	13	13	40	20
Средний	33	27	40	33
Низкий	54	60	20	47

По данным контрольного эксперимента можно увидеть динамику в экспериментальной группе.

Высокий уровень мотивации студентов к инновационной деятельности повысился на 27 %, а средний уровень на 7 %. Также можно увидеть, что низкий уровень снизился на 24 %, что говорит нам о том, что динамика мотивации положительная.

Таким образом, в ходе «опытно-экспериментальной части нашего исследования удалось выявить положительные изменения. На первой стадии экспериментальной части, на базе Института финансов экономики и управления, был выявлен начальный уровень мотивации студентов ВУЗа к инновационной деятельности, с использованием четырех методик» [17].

Далее в ходе нашего исследования был реализован второй этап, а именно формирующий эксперимент. Данный этап был направлен на создание организационно-педагогических условий мотивации студентов к инновационной деятельности.

Таким образом, положительная динамика мотивации у студентов ВУЗа к инновационной деятельности позволяет сделать вывод о том, что гипотеза исследования доказана, цель работы достигнута, а задачи решены.

Заключение

«Благодаря, проведенному нами исследованию удалось подтвердить выдвинутую гипотезу и привести описание выводов.

Анализ психолого-педагогической исследований позволил увидеть, что проблема» [23] мотивации студентов ВУЗа к инновационной деятельности крайне актуальна. Создание необходимых условий для замотивированности студентов заниматься инновационной деятельностью является одной из самых важных и приоритетных задач современности в области образовательной системы. Студенты находятся на распутье при поступлении в образовательную организации высшей ступени, а именно получить знания, которые действительно пригодятся им в работе и жизни, или же получить диплом об окончании университета, и как раз в данном случае и необходимо предоставить им соответствующие условия для мотивации к инноватике.

Как мы ранее отмечали в главе 1, существует огромная необходимость реорганизации процесса учебной мотивации студентов к инновационной деятельности. В современном обществе перед каждым педагогом стоит объемная масса задач. А самая главная сейчас, а также самая сложная и трудоёмкая, это задача формирования у студенческих кадров положительной и устойчивой мотивации к процессу обучения.

В ходе исследования было удалось выявить понятия «мотив» и «мотивация», а также в чем заключается их различие. Мотив принято считать, как побуждение индивида к какой-либо активности в определенном направлении. В свою очередь мотивация – это процесс, который фиксирует движение к задуманной цели, а также внешние и внутренние факторы, воздействующие на активность или пассивность поведения личности человека.

На основе проведенного анализа теоретических и источников, относящихся к тематике нашего исследования, нам удалось уточнить и конкретизировать понятие «инновационной деятельности».

Под инновационной деятельностью в широкомасштабном плане принято определять следующее описание. Всеохватывающее понятие, которое включает в себя полноценный спектр научных, финансовых, а также технических мер. Они имеют свое направление на ориентацию на сферу бизнеса, а также накопленных знаний, технологий и оборудования. Другим языком, суть инновации заключается в постоянном поиске новых методологий улучшить уже имеющееся и увеличить их лучшие качества. Это дорога от идеи до законченного и сформированного проекта, технологии или услуги, который применяется при практическом использовании.

Исходя из выделенных нами понятий «мотивация» и «инновационность» в ходе проведенного нами исследования, удалось определить показатели и критерии сформированности мотивации у студентов университета к инновационной деятельности в процессе их участия в образовательном процессе, а также их жизни в рамках задач и направления их института, которые напрямую соотносимы со структурными компонентами рассматриваемого понятия.

Для выявления организационно-педагогических условий мотивации студентов к сфере инноватики и решения первой задачи нашего исследования мы привели описание понятия организационно-педагогических условий.

Организационно-педагогические условия – это общее количество существенных возможностей, обеспечивающее положительное решение намеченных задач, а также условия связи участников учебного процесса, которые будут определяться результатом определенного планируемого упорядочивания, конструирования и применения элементов содержания, приемов для достижения цели педагогической деятельности.

«В рамках данного исследования опытно-экспериментальная работа включает в себя три этапа, а именно: констатирующий, формирующий и контрольный этапы.

На констатирующем этапе было проведено полноценное диагностическое исследование студентов» [17] на уровень их мотивации заниматься инновационной деятельностью. Было принято решение проводить исследование с участием студентов двух групп, которым мы дали обозначение, как контрольная и экспериментальная.

Благодаря, полученным нами данными удалось выявить отрицательную динамику у студентов к инновационной деятельности в процессе образования их в ВУЗе. Большинство из респондентов имели низкий или средний уровни интереса к инноватике и испытывали сложности заниматься данным видом деятельности.

Следующим этапом исследования стала внедрение организационно-педагогические условия мотивации студентов к процессу инновационности.

Нам удалось разработать программу, целью, которой стало создание и реализация мотивационной базы к инновационной деятельности у студентов университета.

Первой стадией формирующего эксперимента явилось создание архива знаний и инструкций, посредством, которого студенты смогли плавно влиться в учебный процесс, новый коллектив и новую обстановку. Следующим стадией данной части проекта стала разработка определенного списка инструкций, как действовать студенту в целом в процессе проектной деятельности, а также при возникновении незнакомых ему ситуации.

Заключением стало разработка и внедрение системы оповещения студентов. Был создан бот, который отправляет смс оповещения о дате, месте и времени выступления.

Также в рамках формирующего эксперимента еще одной задачей нашей программы стало создание и описание инструкции для студентов, которые

хотели аннулировать задолженность по проектной деятельности. Поэтому во всех информационных ресурсах университета было реализовано внедрение процесса закрытия задолженности по проектной деятельности.

Следующим шагом нашего формирующего эксперимента стало создание инновационно центра. Данная организация на базе института не только даст студентам возможность применить свои знания на практике, но и повысит их уровень мотивации к инновационной деятельности, что, позволит создать поддерживающую среду для формирования новых идей и проектов. А также даст возможность студентам, которые будут работать в центре возможность получить новые знания.

Далее с целью апробации был «проведен контрольный этап исследования, который явился результатом внедрения организационно-педагогических условий.

Исходя из данных, полученных на констатирующем и контрольном этапах проводимо нами исследования удалось выявить существенные различия в пользу положительной динамики на контрольном этапе. Результаты в контрольной группе улучшились незначительно, но все же стали лучше. В свою очередь в экспериментальной группе анализ результатов говорит о благоприятном влиянии внедрения организационно-педагогических условий. Таким образом, количество студентов с высоким уровнем мотивации к инновационной деятельности увеличилось на 32%, количество обучающихся со средним уровнем увеличилось на 15%, а количество респондентов с низким уровнем стало на 27% меньше» [17].

Таким образом, необходимо отметить, что положительная динамика мотивации у студентов ВУЗа к инновационной деятельности позволяет сделать вывод о том, что гипотеза исследования доказана, цель работы достигнута, а задачи решены.

Список используемой литературы

1. Ангеловски К. Учителя и инновации. М. : Просвящение, 1991. 159 с.
2. Андреев В. И. Педагогика [Электронный ресурс]. URL: <https://logospress.ru/docs/pedagogika.pdf> (дата обращения: 01.01.2024).
3. Андреев О. С. Развитие инновационной экономики на основе трансформации наукоемкого сектора [Электронный ресурс]. URL: <https://www.dissercat.com/content/razvitie-innovatsionnoi-ekonomiki-na-osnove-transformatsii-naukoemkogo-sektora> (дата обращения: 25.11.2024).
4. Ахмедова-Чекина А. А. Развитие гибких компетенций педагогов дошкольной образовательной организации в процессе педагогического проектирования [Электронный ресурс]. URL: <https://dspace.tltsu.ru/handle/123456789/23686> (дата обращения: 01.12.2024).
5. Белая К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ: методическое пособие. М. : Творческий центр «Сфера», 2005. 64 с.
6. Биологические потребности, мотивации и эмоции [Электронный ресурс]. URL: <https://studfile.net/preview/5163508/page:51/> (дата обращения: 12.11.2024).
7. Богданова И. А. Традиции и инновации: К 100-летию Петрозавод. пед. колледжа № 1 // Сред.проф. образование. 2003. № 3. С. 29–30.
8. Божович Л. И. Избранные психологические труды. Москва : Научные труды. 1995. 422 с.
9. Веремчук А. С. О мотивации студентов как необходимом условии повышения качества обучения // Научное обозрение. Педагогические науки. 2020. № 2. С. 34–38.
10. Гозаева Е. М. Развитие профессиональной мотивации студентов колледжа во внеучебной деятельности [Электронный ресурс]. URL: <https://dspace.tltsu.ru/handle/123456789/9498> (дата обращения: 12.12.2024).

11. Гордашников В. А., Осин А. Я. Образование и здоровье студентов медицинского колледжа. Москва : Академия естествознания. 2009. 395 с.
12. Губанова Е. В. Внедрение федерального государственного образовательного стандарта: формулируем заказ // Педагогическая диагностика. 2011. №2. С. 76–87.
13. Дахин А. Н. Образовательная компетентность: от существующего знания к возникающей инновационной культуре // Школьные технологии. 2006. № 5. С. 35–44.
14. Духновский С. В. Карьерные предпочтения и профессионально-психологические типы студентов вузов // Известия Саратовского ун-та. Новая серия. Серия: философия. Психология. Педагогика. 2020. Т. 20. № 1. С. 69–75.
15. Ипполитова Н. В. Анализ понятия «педагогические условия»: сущность, классификация // General and Professional Education. 2012. № 1. С. 8–14.
16. Качалов А. В. Педагогические условия формирования творческой самостоятельности студентов педвуза // Известия Уральского государственного университета. Проблемы образования, науки и культуры. 2009. № 1/2 (62). С. 212–217.
17. Лавров К. А. Организационно-педагогические условия формирования читательской грамотности учеников 4-х классов [Электронный ресурс]. URL: <https://dspace.tltsu.ru/handle/123456789/30351> (дата обращения: 16.02.2025).
18. Лазарев В. С. Управление образованием на пороге новой эпохи Педагогика. 1995. № 5. С. 12–18.
19. Лопатик Т. А. Особенности управления качеством образовательного процесса в вузе // Система менеджмента качества в современном университете: достижения, проблемы. Витебск, 2010. С. 137–139.

20. Мельников С. Л. Психолого-педагогические принципы формирования компетентности личности студента в дополнительном профессиональном образовании. 2014. № 1. С. 238–243.

21. Методика диагностики готовности к сотрудничеству в совместной деятельности [Электронный ресурс]. URL: <https://psy.su/feed/11528/> (дата обращения: 01.11.2024).

22. Методика «Оценка потребности в одобрении» [Электронный ресурс]. URL: <https://mybelovka.ru/info/test/odobren.php> (дата обращения: 31.12.2024).

23. Низямова З. Т. Организационно-педагогические условия развития вероятностного прогнозирования у детей 6-7 лет с задержкой психического развития [Электронный ресурс]. URL: <https://dspace.tltsu.ru/handle/123456789/28431> (дата обращения: 12.02.2025).

24. Огурцов А. П., Платонов В. В. Образы образования. Западная философия образования. XX век. СПб. : Изд-во РХГИ, 2004. 520 с.

25. Палей Т. Ф. Инновационный менеджмент [Электронный ресурс]. URL: https://kpfu.ru/docs/F1063551614/1_Ppos1.pdf (дата обращения: 01.01.2024).

26. Педагог-организатор [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_105703/ddad2fa2b688beb0b0b1aeaf2b138588a29e3d0c/ (дата обращения: 01.10.2024).

27. Пригожин А. И. Нововведения, стимулы и препятствия. Социальные проблемы инноватики. М. : Политиздат, 1989. 270 с.

28. Саносян А. Проектирование условий создания студенческих научных объединений в системе высшего образования [Электронный ресурс]. URL: <https://dspace.tltsu.ru/handle/123456789/30352> (дата обращения: 01.05.2025).

29. Сергеева Е. В., Чандра М. Ю. Организационно-педагогические условия реализации мониторинга качества освоения обучающимися

основных образовательных программ вуза // Фундаментальные исследования. 2013. № 10-4. С. 870–874.

30. Скороходова Н. Ю. Мотивация к учению: как управлять ее развитием // Народное образование. 2016. № 4. С. 193–203.

31. Сорокина Е. А. Педагогические условия формирования цифровой финансовой грамотности у студентов вузов [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskie-usloviya-formirovaniya-tsifrovoy-finansovoy-gramotnosti-u-studentov-vuzov> (дата обращения: 30.12.2024).

32. Столин В. В. Общая психодиагностика. Москва : Огни, 2006. 448 с.

33. Чекунова Е. С. Организационно-педагогические условия формирования готовности преподавателя высшего образования к инновационной деятельности [Электронный ресурс]. URL: <https://dspace.tltsu.ru/handle/123456789/4253> (дата обращения: 31.06. 2024).

34. Чиркина С. Е. Мотивы учебной деятельности современного студента // Образование и саморазвитие. 2013. № 4. С. 83–89.

35. Что такое инновационная деятельность и почему государству важно стимулировать внедрение инноваций в регионах [Электронный ресурс]. URL: <http://council.gov.ru/services/discussions/blogs/134389/> (дата обращения: 01.01.2024).

36. Тольяттинский государственный университет [Электронный ресурс]. URL: <https://www.tltsu.ru> (дата обращения: 01.01.2025).

37. Colwell K. Starting a Business QuickStart Guide: The Simplified Beginner's Guide to Launching a Successful Small Business, Turning Your Vision into Reality, and ... Dream (QuickStart Guides™ - Business). 2019. 299 p.

38. Dwight D. Business Planning: Closely Held Enterprises (American Casebook Series). 2018. 333 p.

39. Genadinik A. Business Plan Template And Example: How To Write A Business Plan: Business Planning Made Simple. 2020. 546 p.

40. Linda Pinson, Small Business Strategies Series // Eighth Edition, Eighth edition, 2017 P. 366.

41. Sadchenko O. Modern marketing to scale the business // International Journal of Advanced Research in Engineering and Technology, 2020. T. 11. No 4. C. 350.

Приложение А

Сводные результаты констатирующего этапа эксперимента

Таблица А.1 – Уровни сформированности готовности к сотрудничеству испытуемых экспериментальной группы по методике адаптированный опросник «Готовность к сотрудничеству» (Автор: К. Томас)

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Елена Е.	Высокий	Евгений М.	Низкий
Галина К.	Низкий	Анна Ц.	Средний
Лариса К.	Средний	Антонина К.	Средний
Петр К.	Средний	Дмитрий Ж.	Высокий
Жанна К.	Низкий	Валентин С.	Средний
Олег С.	Низкий	Нина О.	Низкий
Антон К.	Низкий	Валерий И.	Средний
Геннадий М.	Средний	-	-

Таблица А.2 – Уровни сформированности готовности к сотрудничеству испытуемых контрольной группы по методике адаптированный опросник «Готовность к сотрудничеству» (Автор: К. Томас)

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Екатерина Д.	Низкий	Ангелина Б.	Высокий
Никита С.	Средний	Елизавета С.	Низкий
Анастасия С.	Средний	Кирилл М.	Средний
Дарья Б.	Средний	Григорий Ф.	Средний
Светлана М.	Высокий	Елена Н.	Средний
Евгений Д.	Низкий	Гарик П.	Низкий
Иван К.	Средний	Раул А.	Высокий
Мадина С.	Низкий	-	-

Продолжение Приложения А

Таблица А.3 – Уровни направленности на творчество испытуемых экспериментальной группы по методике «Направленность на творчество»

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Елена Е.	Средний	Евгений М.	Низкий
Галина К.	Средний	Анна Ц.	Низкий
Лариса К.	Низкий	Антонина К.	Низкий
Петр К.	Высокий	Дмитрий Ж.	Высокий
Жанна К.	Низкий	Валентин С.	Низкий
Олег С.	Низкий	Нина О.	Средний
Антон К.	Низкий	Валерий И.	Высокий
Геннадий М.	Средний	-	-

Таблица А.4 – Уровни направленности на творчество испытуемых контрольной группы по методике «Направленность на творчество»

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Екатерина Д.	Высокий	Ангелина Б.	Средний
Никита С.	Средний	Елизавета С.	Низкий
Анастасия С.	Средний	Кирилл М.	Низкий
Дарья Б.	Низкий	Григорий Ф.	Низкий
Светлана М.	Низкий	Елена Н.	Низкий
Евгений Д.	Низкий	Гарик П.	Низкий
Иван К.	Низкий	Раул А.	Высокий
Мадина С.	Низкий	-	-

Продолжение Приложения А

Таблица А.5 – Уровни потребности в одобрении испытуемых экспериментальной группы по методике «Оценка потребности в одобрении»

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Елена Е.	Высокий	Евгений М.	Низкий
Галина К.	Средний	Анна Ц.	Низкий
Лариса К.	Низкий	Антонина К.	Низкий
Петр К.	Низкий	Дмитрий Ж.	Высокий
Жанна К.	Высокий	Валентин С.	Высокий
Олег С.	Низкий	Нина О.	Низкий
Антон К.	Низкий	Валерий И.	Низкий
Геннадий М.	Высокий	-	-

Таблица А.6 – Уровни потребности в одобрении испытуемых контрольной группы по методике «Оценка потребности в одобрении»

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Екатерина Д.	Средний	Ангелина Б.	Низкий
Никита С.	Высокий	Елизавета С.	Низкий
Анастасия С.	Низкий	Кирилл М.	Низкий
Дарья Б.	Низкий	Григорий Ф.	Высокий
Светлана М.	Высокий	Елена Н.	Средний
Евгений Д.	Низкий	Гарик П.	Низкий
Иван К.	Средний	Раул А.	Низкий
Мадина С.	Низкий	-	-

Продолжение Приложения А

Таблица А.7 – Уровни заинтересованности в профессиональном росте испытуемых экспериментальной группы по методике «Оценка заинтересованности в профессиональном росте»

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Елена Е.	Средний	Евгений М.	Высокий
Галина К.	Низкий	Анна Ц.	Низкий
Лариса К.	Высокий	Антонина К.	Низкий
Петр К.	Низкий	Дмитрий Ж.	Средний
Жанна К.	Низкий	Валентин С.	Низкий
Олег С.	Средний	Нина О.	Низкий
Антон К.	Низкий	Валерий И.	Средний
Геннадий М.	Средний	-	-

Таблица А.8 – Уровни заинтересованности в профессиональном росте испытуемых контрольной группы по методике «Оценка заинтересованности в профессиональном росте»

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Екатерина Д.	Низкий	Ангелина Б.	Низкий
Никита С.	Средний	Елизавета С.	Низкий
Анастасия С.	Низкий	Кирилл М.	Низкий
Дарья Б.	Низкий	Григорий Ф.	Средний
Светлана М.	Низкий	Елена Н.	Низкий
Евгений Д.	Средний	Гарик П.	Низкий
Иван К.	Низкий	Раул А.	Низкий
Мадина С.	Высокий	-	-

Продолжение Приложения А

Таблица А.9 Уровни сформированности готовности к сотрудничеству испытуемых экспериментальной группы по методике «Анализ вовлеченности студентов в участие в проектной инновационной деятельности»

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Елена Е.	Высокий	Евгений М.	Средний
Галина К.	Низкий	Анна Ц.	Средний
Лариса К.	Низкий	Антонина К.	Низкий
Петр К.	Средний	Дмитрий Ж.	Средний
Жанна К.	Средний	Валентин С.	Низкий
Олег С.	Низкий	Нина О.	Низкий
Антон К.	Низкий	Валерий И.	Средний
Геннадий М.	Средний	-	-

Таблица А.10 – Уровни сформированности готовности к сотрудничеству испытуемых контрольной группы по методике «Анализ вовлеченности студентов в участие в проектной инновационной деятельности»

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Екатерина Д.	Высокий	Ангелина Б.	Средний
Никита С.	Низкий	Елизавета С.	Низкий
Анастасия С.	Низкий	Кирилл М.	Низкий
Дарья Б.	Низкий	Григорий Ф.	Низкий
Светлана М.	Высокий	Елена Н.	Низкий
Евгений Д.	Низкий	Гарик П.	Низкий
Иван К.	Средний	Раул А.	Средний
Мадина С.	Средний	-	-

Приложение Б

Сводные результаты контрольного этапа эксперимента

Таблица Б.1 Уровни сформированности готовности к сотрудничеству испытуемых экспериментальной группы по методике Адаптированный опросник «Готовность к сотрудничеству» (Автор: К. Томас)

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Елена Е.	Средний	Евгений М.	Средний
Галина К.	Средний	Анна Ц.	Средний
Лариса К.	Низкий	Антонина К.	Низкий
Петр К.	Высокий	Дмитрий Ж.	Средний
Жанна К.	Высокий	Валентин С.	Низкий
Олег С.	Низкий	Нина О.	Низкий
Антон К.	Низкий	Валерий И.	Средний
Геннадий М.	Средний	-	-

Таблица Б.2 – Уровни сформированности готовности к сотрудничеству испытуемых контрольной группы по методике Адаптированный опросник «Готовность к сотрудничеству» (Автор: К. Томас)

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Екатерина Д.	Высокий	Ангелина Б.	Высокий
Никита С.	Средний	Елизавета С.	Средний
Анастасия С.	Средний	Кирилл М.	Средний
Дарья Б.	Средний	Григорий Ф.	Средний
Светлана М.	Высокий	Елена Н.	Низкий
Евгений Д.	Низкий	Гарик П.	Средний
Иван К.	Средний	Раул А.	Высокий
Мадина С.	Высокий	-	-

Продолжение Приложения Б

Таблица Б.3 – Уровни направленности на творчество испытуемых экспериментальной группы по методике «Направленность на творчество»

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Елена Е.	Средний	Евгений М.	Средний
Галина К.	Высокий	Анна Ц.	Низкий
Лариса К.	Высокий	Антонина К.	Низкий
Петр К.	Высокий	Дмитрий Ж.	Высокий
Жанна К.	Средний	Валентин С.	Высокий
Олег С.	Низкий	Нина О.	Высокий
Антон К.	Низкий	Валерий И.	Средний
Геннадий М.	Средний	-	-

Таблица Б.4 – Уровни направленности на творчество испытуемых контрольной группы по методике «Направленность на творчество»

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Екатерина Д.	Высокий	Ангелина Б.	Высокий
Никита С.	Низкий	Елизавета С.	Низкий
Анастасия С.	Высокий	Кирилл М.	Низкий
Дарья Б.	Средний	Григорий Ф.	Низкий
Светлана М.	Низкий	Елена Н.	Средний
Евгений Д.	Средний	Гарик П.	Низкий
Иван К.	Низкий	Раул А.	Низкий
Мадина С.	Средний	-	-

Продолжение Приложения Б

Таблица Б.5 – Уровни потребности в одобрении испытуемых экспериментальной группы по методике «Оценка потребности в одобрении»

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Елена Е.	Высокий	Евгений М.	Высокий
Галина К.	Высокий	Анна Ц.	Высокий
Лариса К.	Средний	Антонина К.	Средний
Петр К.	Высокий	Дмитрий Ж.	Низкий
Жанна К.	Низкий	Валентин С.	Высокий
Олег С.	Высокий	Нина О.	Средний
Антон К.	Низкий	Валерий И.	Высокий
Геннадий М.	Высокий	-	-

Таблица Б.6 – Уровни потребности в одобрении испытуемых контрольной группы по методике «Оценка потребности в одобрении»

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Екатерина Д.	Средний	Ангелина Б.	Высокий
Никита С.	Низкий	Елизавета С.	Высокий
Анастасия С.	Средний	Кирилл М.	Низкий
Дарья Б.	Низкий	Григорий Ф.	Низкий
Светлана М.	Средний	Елена Н.	Низкий
Евгений Д.	Средний	Гарик П.	Низкий
Иван К.	Низкий	Раул А.	Высокий
Мадина С.	Высокий	-	-

Продолжение Приложения Б

Таблица Б.7 – Уровни заинтересованности в профессиональном росте испытуемых экспериментальной группы по методике «Оценка заинтересованности в профессиональном росте»

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Елена Е.	Средний	Евгений М.	Высокий
Галина К.	Низкий	Анна Ц.	Средний
Лариса К.	Средний	Антонина К.	Низкий
Петр К.	Низкий	Дмитрий Ж.	Высокий
Жанна К.	Высокий	Валентин С.	Высокий
Олег С.	Высокий	Нина О.	Средний
Антон К.	Низкий	Валерий И.	Средний
Геннадий М.	Средний	-	-

Таблица Б.8 – Уровни заинтересованности в профессиональном росте испытуемых контрольной группы по методике «Оценка заинтересованности в профессиональном росте»

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Екатерина Д.	Высокий	Ангелина Б.	Средний
Никита С.	Средний	Елизавета С.	Низкий
Анастасия С.	Низкий	Кирилл М.	Низкий
Дарья Б.	Низкий	Григорий Ф.	Низкий
Светлана М.	Низкий	Елена Н.	Низкий
Евгений Д.	Низкий	Гарик П.	Средний
Иван К.	Низкий	Раул А.	Высокий
Мадина С.	Средний	-	-

Продолжение Приложения Б

Таблица Б.9 – Уровни заинтересованности в профессиональном росте испытуемых экспериментальной группы по методике «Анализ вовлеченности студентов в участие в проектной инновационной деятельности»

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Елена Е.	Высокий	Евгений М.	Высокий
Галина К.	Низкий	Анна Ц.	Средний
Лариса К.	Средний	Антонина К.	Средний
Петр К.	Средний	Дмитрий Ж.	Высокий
Жанна К.	Высокий	Валентин С.	Высокий
Олег С.	Высокий	Нина О.	Средний
Антон К.	Низкий	Валерий И.	Низкий
Геннадий М.	Средний	-	-

Таблица Б.10 – Уровни заинтересованности в профессиональном росте испытуемых контрольной группы по методике «Анализ вовлеченности студентов в участие в проектной инновационной деятельности»

Имя Ф.	Уровень	Имя Ф.	Уровень
Екатерина Д.	Высокий	Ангелина Б.	Средний
Никита С.	Средний	Елизавета С.	Средний
Анастасия С.	Низкий	Кирилл М.	Низкий
Дарья Б.	Низкий	Григорий Ф.	Низкий
Светлана М.	Низкий	Елена Н.	Низкий
Евгений Д.	Низкий	Гарик П.	Средний
Иван К.	Низкий	Раул А.	Высокий
Мадина С.	Средний	-	-

Приложение В

Программа «Мотивация студентов ТГУ к инновационной деятельности»



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
образования

«Тольяттинский государственный университет»

Программа

«Мотивация студентов к инновационной деятельности»

Основной составитель:
Студент группы МОБм-2303а
Егоркин Егор Сергеевич

Место проведения: институт финансов,
экономики и управления ТГУ

Программа принята: Каргина Е.В., директор Центра Развития Бизнеса ТГУ
(ФИО, должность)


Каргина Е.В.



Тольятти 2024-2025