

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 методики преподавания»

(наименование кафедры)

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

(код и наименование направления подготовки)

Педагогика и психология воспитания

(направленность (профиль))

## МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему Развитие профессиональной мотивации студентов колледжа  
во внеучебной деятельности

Студент

Е.М. Гозаева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный  
руководитель

И.В. Руденко

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель программы

д-р пед. наук, профессор И.В. Руденко

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

**Допустить к защите**

Заведующий кафедрой

д-р пед. наук, профессор Г.В. Ахметжанова

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Тольятти 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава I. Теоретические предпосылки разработки проблемы развития профессиональной мотивации .....	12
1.1 Развитие профессиональной мотивации студентов колледжа как психолого-педагогическая проблема.....	12
1.2 Внеучебная деятельность студентов колледжа – среда развития профессиональной мотивации .....	21
1.3 Психолого-педагогические условия формирования профессиональной мотивации студентов колледжа в процессе внеучебной деятельности .....	30
Выводы по главе 1.....	36
Глава II. Опытнo-экспериментальная работа по формированию профессиональной мотивации студентов колледжа .....	38
2.1. Изучение уровня развития профессиональной мотивации студентов колледжа.....	38
2.2. Организация опытнo-экспериментальной работы по развитию профессиональной мотивации студентов колледжа .....	50
2.3. Анализ результатов опытнo-экспериментальной работы по формированию профессиональной мотивации студентов колледжа в процессе внеучебной деятельности .....	65
Выводы по главе 2.....	72
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	74
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ .....	77
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	84

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В современных общественно-экономических условиях развития России возникла необходимость роста кадрового потенциала страны. Современная отечественная экономика при всем своем масштабном потенциале может эффективно развиваться только при наличии специалистов, осознанно выбравших профессию, с учетом реальных потребностей общества.

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», миссией профессиональной образовательной организации является решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и подготовка квалифицированных специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования [71].

В связи с этим качество профессиональной подготовки будущих специалистов в конкретной области профессиональной деятельности становится очень актуальным, прежде всего для самого специалиста, и определяется степенью его конкурентоспособности на рынке труда. Подготовка будущих специалистов к эффективной трудовой деятельности – ключевая характеристика, которая включает в себя способность к быстрой адаптации на рабочем месте, владение общими и профессиональными компетенциями, а также устойчивую мотивацию к успешной профессиональной деятельности.

Последние десятилетия наблюдается острый дефицит в отношении рабочих специальностей и снижение уровня развития профессиональных компетенций, что вызвало необходимость повышения общественного статуса рабочих профессий. Демографический кризис, доступность и популярность высшего образования в России привели к значительному снижению числа студентов в учреждениях среднего профессионального

образования. Не секрет, что на сегодняшний день в большинстве случаев в учреждения СПО приходят студенты с низким уровнем обученности, с низкой учебно-профессиональной мотивацией, часто несознательно сделавшие выбор профессии. В то же время продолжающееся усложнение условий производства приводит к повышению требований работодателей к уровню подготовки специалистов среднего звена.

В процессе формирования будущего профессионала главной движущей силой выступает мотивация. Мотивы являются мобильной системой, на которую можно влиять. Даже если выбор будущей профессии студентом был сделан не вполне самостоятельно и недостаточно осознанно, то целенаправленно формируя устойчивую систему мотивов деятельности, можно помочь будущему специалисту в профессиональной адаптации и профессиональном становлении.

Степень научной разработанности проблемы. Проблема развития мотивации рассматривается рядом отечественных и зарубежных педагогов, социологов, психологов. Существует различные подходы к изучаемой теме.

Исследованием проблемы развития профессиональной мотивации занимались большое количество отечественных психологов (В.Г. Асеев [5], Н.А. Бакшаева [8], В.К. Вилюнас [19], В.И. Ковалев [41], А.Н. Леонтьев [45], Д.Н. Узнадзе [70] и др.) и зарубежных авторов (Дж. Аткинсон [6], А. Маслоу [48], Д. Макклелланд [49] и др.).

Исследования по изучению динамики развития мотивации личности проводятся на разных этапах профессиональной подготовки (Н.А. Бакшаева [8] и др.); иерархии профессиональных мотивов, взаимовлияния отдельных мотивационных компонентов, анализа психолого-педагогических условий их формирования (А.А. Вербицкий [18], О.С. Гребенюк [26], Т.Б. Гребенюк [26], Н.В. Кузмина [43] и др.). Изучению профессиональной мотивации в аспекте интересов посвящены работы Е.П. Белозерцева [12], Г.И. Щукиной [78]. В исследованиях Л.А. Головей [23],

Е.А. Климова [40] и др. профессиональная мотивация включена в структуру профессиональной направленности студента.

Между тем, при наличии большого количества научных работ по формированию понятия «профессиональная мотивация» и влиянию мотивационных установок молодёжи на образовательные траектории, проблема развития профессиональной мотивации во внеучебной деятельности недостаточно изучена.

В профессиональных образовательных организациях большое внимание уделяется проблеме профессиональной пригодности и адаптации молодого специалиста на рабочем месте, однако это невозможно без развития профессиональной мотивации студентов в период обучения. Решение данной проблемы обеспечивается, в основном, в процессе учебных занятий и учебно-производственных практик, а возможности внеучебной деятельности по развитию профессиональной мотивации используются не в полном объеме. В образовательном процессе образовательных учреждений среднего профессионального образования внеучебная деятельность является дополнением к основной учебной деятельности, и выполняет в большей степени воспитательную функцию.

Актуальность развития профессиональной мотивации усиливается переходом на компетентностный подход в оценке качества профессионального образования, акцентирование внимания на модульном обучении и формировании системы оценки квалификаций выпускников по стандартам Worldskills, что способствует эффективному профессиональному самоопределению выпускников профессиональных образовательных организаций. Таким образом, весьма актуален научный поиск, определение и апробация психолого-педагогических условий, а так же форм и методов организации внеучебной деятельности как среды развития профессиональной мотивации студентов.

Актуальность исследования определяется противоречиями между:

– объективной потребностью общества получить выпускника профессиональной образовательной организации с высоким уровнем мотивации к профессиональной деятельности и отсутствием у него осознания значимости в обществе выбранной профессии в условиях, складывающихся на современном рынке труда;

– возрастающей потребностью студентов в профессиональном самоопределении и традиционной формой организацией учебного процесса в колледже, не позволяющей реализовать широкие возможности профессионально-ориентированной внеучебной деятельности;

– требованием практики в методическом обеспечении процесса развития профессиональной мотивации студентов во внеучебной деятельности и недостаточной теоретической разработанностью форм, содержания, методов организации внеучебной деятельности для развития профессиональной мотивации в педагогической науке.

На основании выделенных противоречий можно сформулировать проблему исследования: каковы психолого-педагогические условия организации внеучебной деятельности по развитию профессиональной мотивации студентов колледжа?

Цель исследования: способствовать развитию профессиональной мотивации студентов колледжа на основе совершенствования внеучебной деятельности.

Объект исследования: процесс развития профессиональной мотивации студентов колледжа.

Предмет исследования: психолого-педагогические условия, способствующие развитию профессиональной мотивации студентов колледжа во внеучебной деятельности.

В соответствии с целью, объектом и предметом была сформулирована гипотеза исследования: формирование профессиональной мотивации студентов колледжа в процессе внеучебной деятельности будет осуществляться эффективно, если:

- студенты вовлекаются в многофункциональную профессионально-ориентированную внеучебную деятельность;
- программа внеучебной деятельности построена в соответствии с логикой развития всех компонентов профессиональной мотивации;
- осуществляется диагностика, позволяющая оценивать ход и результаты развития профессиональной мотивации.

В соответствии с объектом, предметом, целью и гипотезой исследования были определены следующие задачи исследования.

1. Раскрыть сущность и содержание понятия «профессиональная мотивация».
2. Выявить возможности внеучебной деятельности колледжа в развитии профессиональной мотивации студентов.
3. Провести экспериментальную апробацию комплекса психолого-педагогических условий развития профессиональной мотивации у студентов колледжа в процессе внеучебной деятельности.
4. Исследовать эффективность экспериментальной работы по развитию профессиональной мотивации студентов колледжа во внеучебной деятельности.

Теоретические основы исследования:

- основные положения теории деятельности (Леонтьев А.Н., Рубинштейн С.Л.) и системного подхода в психологии (Барабанщиков В.А., Ломов Б.Ф. и др.);
- теоретические положения изучения профессиональной деятельности (Иванова Е.М., Климов Е.А., Маркова А.К., Стрелков Ю.К. и др.);
- концепции мотивации (Асеев В.Г., Вилюнас В.К., Ильин Е.П., Леонтьев А.Н., Магомед-Эминов М.Ш., Мерлин В.С., Нюттен Ж., Узнадзе Д.Н., Якобсон П.М. и др.);

– концепции профессиональной мотивации (Бакшаева Н.А., Брагина В.Д., Головей Л.А., Гордеева Т.О., Климов Е.А., Маркова А.К. и др.).

Методы исследования:

– теоретический анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования;

– диагностические методы (анкетирование, тестирование, наблюдение);

– метод экспериментального исследования (констатирующий эксперимент, контрольный эксперимент);

– анализ и обобщение опыта работы профессиональных образовательных организаций по развитию профессиональной мотивации студентов;

– анализ и систематизация данных;

– статистические методы обработки эксперимента.

Опытно-экспериментальную базу составили студенты отделения технических профессий и специальностей Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский социально-экономический колледж».

Исследование осуществлялось в три этапа с 2017 по 2019 год.

Поисковый этап проводился в 2017 году. На данном этапе проведен анализ отечественной и зарубежной научной литературы по проблеме исследования, определена теоретико-методологическая основа, обоснованы объект, предмет, цель и задачи, изучен передовой педагогический опыт организации профессионально-ориентированной внеучебной деятельности, направленной на развитие профессиональной мотивации студентов.

На теоретико-экспериментальном этапе (2017-2018 гг.) проводилась экспериментальная работа, целью которой было создание психолого-педагогических условий развития профессиональной мотивации



студентов. Была разработана и апробирована программа внеучебной деятельности способствующая развитию профессиональной мотивации студентов.

Завершающий этап проводился в 2019 году. На завершающем этапе проведен анализ и обобщение количественных и качественных результатов экспериментальной работы. Осуществлялось текстовое оформление диссертации, выявление перспектив исследования проблемы.

Научная новизна исследования заключается в том, что:

- выявлены возможности внеучебной деятельности профессиональной образовательной организации (колледжа) в развитии профессиональной мотивации студентов;

- выявлены и апробированы психолого-педагогические условия, обеспечивающие эффективность развития профессиональной мотивации студентов;

- разработана программа внеучебной деятельности в соответствии с логикой развития всех компонентов профессиональной мотивации.

Теоретическая значимость результатов исследования состоит в том, что они могут быть использованы для дальнейшего изучения проблем успешной адаптации выпускников на рабочем месте, их саморазвития в процессе профессиональной деятельности, а также проблем внедрения компетентностного подхода и перехода в оценке результатов обучения в профессиональных образовательных организациях на стандарты Worldskills.

Полученные результаты дополняют общую концепцию подготовки специалистов среднего звена и рабочих профессий сведениями о формировании их профессиональной мотивации.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что выявлены наиболее значимые формы, методы, технологии организации внеучебной деятельности по развитию профессиональной

мотивации, представлена программа внеучебной деятельности в соответствии с логикой развития всех компонентов профессиональной мотивации. Программа внеучебной деятельности может использоваться в деятельности преподавателей, кураторов, педагогов-организаторов, педагогов-психологов профессиональных образовательных организаций.

Обоснованность и достоверность научных результатов обеспечиваются методологической обоснованностью исходных позиций работы; применением комплекса методов, адекватных предмету, задачам, логике исследования; преемственностью и взаимосвязью результатов, полученных на разных этапах исследования; сочетанием количественных и качественных методов анализа результатов опытно-экспериментальной работы.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский социально-экономический колледж». Основные положения работы и её результаты обсуждались на заседаниях педагогического совета ГБПОУ «ТСЭК»; на Первом Поволжском педагогическом форуме «Система непрерывного педагогического образования: инновационные идеи, модели и перспективы», (г. Тольятти, 2017); на Первой Всероссийской научно-практической конференции «Педагогическое мастерство: теория и практика», (г. Тольятти, 2018); на Межрегиональной научно-практической конференции «Исследовательская деятельность в образовательной организации: проблемы, поиск, решения» (г. Саратов, 2018).

Положения выносимые на защиту:

1. Профессиональная мотивация оказывает влияние на профессиональное самоопределение личности, а так же продуктивность выполнения профессиональных задач. От профессиональной мотивации зависит: успешность профессионального обучения студента; эффективность профессиональной деятельности и продолжительное

выполнение обязанностей, связанных с этой профессией; выбор профессиональной траектории развития; удовлетворенность трудовой деятельностью и результатами профессии.

2. Психолого-педагогическими условиями развития профессиональной мотивации во внеучебной деятельности являются: вовлеченность студентов в многофункциональную профессионально-ориентированную внеучебную деятельность, выполняющую функции самосовершенствования, самопознания, самореализации, самоопределения и рефлексии; наличие программы внеучебной деятельности; наличие диагностического инструментария выявления сформированности ценностно-смыслового, когнитивного и эмоционально-личностного компонентов, обеспечивающего мониторинг развития профессиональной мотивации.

3. Программа внеучебной деятельности будет способствовать развитию профессиональной мотивации, если она разработана на основе модульно-компетентностного подхода и нацелена на осознание студентами собственных личностных и развитию профессионально значимых качеств; осмысление важности учения для будущей профессиональной деятельности; повышение у студентов ориентации на деловую направленность как одну из важных составляющих профессии.

Структура диссертации определяется ее целевыми установками и внутренней логикой. Работа состоит из введения, двух глав, включающих шесть параграфов, заключения, списка литературы и приложений.

## **Глава I. Теоретические предпосылки разработки проблемы развития профессиональной мотивации**

### **1.1 Развитие профессиональной мотивации студентов колледжа как психолого-педагогическая проблема**

На современном этапе педагогического сопровождения образовательного процесса одной из наиболее актуальных проблем, представляющих теоретический и практический интерес, вызывает проблема развития профессиональной мотивации студентов. Это объясняется сложившейся ситуацией противоречия между профессиональным выбором молодежи и возможностью современным рынке труда обеспечить занятость выпускников учреждений профессионального образования. Данный факт приводит к потере ценностно-нравственной основы трудовой деятельности.

В своих исследованиях Столин В.В. утверждает: «В современных экономических условиях ведущую роль в профессиональном развитии и самоопределении человека, становлении его как профессионала начинают играть ценностно-смысловые принципы построения жизненных смыслов» [67]. Профессиональные качества специалиста, помимо самой профессиональной подготовки, требуют ряда других качеств, имеющих в основном внепрофессиональный или околопрофессиональный характер, но однако необходимых в той или иной мере каждому специалисту. И к тому же важно учитывать особенность современного мира профессий, которая характеризуется сменой монопрофессионализма полипрофессионализмом. Нужно быть готовым к непрерывному обновлению знаний и умений, которые получены в процессе профессионального обучения, так как их не достаточно на все время динамичной трудовой жизни [67].

Такое состояние современного рынка труда обуславливает ценностно-мотивационное начало профессионального образовательно-воспитательного процесса, препятствует ориентации студентов на

творческий подход к профессиональной деятельности, особенностью которой является внутренние побуждения и совершенствование человеческих способностей в преобразовании реальности. Отсутствие возможности заниматься творческим трудом несет в себе потенциальную опасность потери смысла в труде. В. Франкл считает, что каждая личность стремится найти смысл жизни, и творчество может в этом помочь: «Человек может сделать свою жизнь осмысленной через возможность что-то дать обществу, прежде всего через творческий труд» [74].

В связи с этим в профессиональное развитие студента важно делать упор на подготовку специалиста, который способен к функциональной профессиональной адаптации в различных сферах человеческой деятельности; человека, который стремится к саморазвитию и получению новых знаний в течение всего периода жизни. Этот подход к профессиональному образованию специалиста дает возможность человеку выступать не только в качестве объекта, но и в качестве субъекта профессионально-ориентированной подготовки, развивается специалист с устойчивой профессиональной мотивацией. Из этого следует взаимосвязь понятия «личность» с понятием «профессиональное самоопределение», что в свою очередь зависит от уровня развития профессиональной мотивации.

Основополагающим понятием для изучения проблемы развития профессиональной мотивации студентов колледжа является понятие «мотивация». К его определению в психолого-педагогической литературе существует несколько подходов. Некоторые исследователи понимают под мотивацией факторы, определяющие поведение [22], другие рассматривают ее как комплекс мотивов [59]. Мотивация может также являться процессом психического управления определенной деятельностью [47], или быть системой процессов, отвечающих за побуждение и деятельность [19].

Можно условно разделить эти определения на две группы в зависимости от того, как исследователи подходят к вопросу. В первую группу входят трактовки понятия, характеризующие мотивацию со структурных позиций. Во втором случае наиболее важным является как динамичность мотивации, протекание ее как процесса или механизма [47, 63].

Психологи выделяют внутреннюю и внешнюю мотивацию, а в содержание включаются различные стимулы: «Мотив, цель, интерес, потребность, стремление, идеал, влечение, мотивационная установка, ценность» [39].

Х. Хекхаузен рассматривает мотивацию как процесс, который помогает достигать цели [75], а И.П. Ильин отмечает, что за мотив зачастую принимают конкретный психологический феномен [52].

В психолого-педагогической литературе нет единой точки зрения на мотивацию и ее роль в поведении человека, при том, что во многих работах «мотив» и «мотивация» используются как синонимы.

В данном исследовании под мотивом понимается внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности: предметная деятельность, общение, поведение, связанное с удовлетворением определенной потребности. Под мотивацией мы будем понимать совокупность стойких мотивов, имеющих определенную иерархию и выраженную направленность [14, 62].

В научной литературе выделяют несколько групп мотивов согласно принадлежности к определенной сфере личности:

- «– Профессиональные (результативные и процессуальные);
- относительно профессиональные мотивы (мотив выбора профессии, интерес к профессиональной деятельности);
- мотивы принадлежности к группе;
- мотивы внешнего самоутверждения (повышения социального статуса через достижение успеха);

– мотивы личностного саморазвития, самореализации и стремления к новизне» [62].

Доминирующими являются профессиональные мотивы: «Это системообразующий фактор, влияющий на особенности развития и функционирования остальных мотивов, которые приводят к возникновению и развитию профессиональных мотивов» [62].

Все вышеописанное обуславливает необходимость в деятельности студентов колледжа, ориентированной на развитие профессиональной мотивации, создания психолого-педагогических условий для развития профессиональной мотивации не только в процессе учебной деятельности, но и путем вовлечения студентов в многофункциональную профессионально-ориентированную внеучебную деятельность.

В формировании профессиональной мотивации, по мнению Е.П. Ильина, большое значение имеет реализация мотивов выбора профессии, которые следуют из имеющихся сочетаний типологических свойств нервной системы, то есть склонности человека в определенной профессии.

Итак, позиция указанных выше авторов позволила нам при проектировании внеучебной деятельности студентов, создающей условия для развития профессиональной мотивации, определить аспекты, обеспечивающие адекватную оценку компонентов их профессиональной перспективы:

- труд и профессиональная деятельность (знания социально-экономической ситуации в стране, мире профессионального труда, представление о смысле своего труда);
- я сам (знание о личных возможностях и недостатках, отношение к ним, знания о путях их использования/преодоления);
- жизненные и профессиональные цели;

– внешние препятствия на пути достижения целей и знание путей их преодоления.

Е.П. Ильин [39], Р.С. Немов [52], А.А. Реан [62] сходятся во мнении, что, когда мотивы только формируются, наиболее важными являются такие типы мотивации, как мотивация успеха и мотивация боязни неудачи.

Личность, ориентированная на успех, стремится к конструктивным и положительным результатам: «Личностная активность здесь зависит от потребности в достижении успеха. Мотивация боязни неудачи относится к негативной сфере. При данном типе мотивации человек стремится, прежде всего, избежать порицания, наказания. Его деятельность определяет, как правило, ожидание неприятных последствий» [52].

При исследовании профессиональной мотивации важно также выявить причины удовлетворенности или неудовлетворенности профессией, ведущие факторы, определяющие отношение к профессии: «Ярко выраженные профессиональные интересы – как элемент в общей структуре мотивации – часть оказываются чрезвычайно устойчивыми и всегда существенным образом влияют на удовлетворенность профессией в процессе обучения и на успешность дальнейшей профессиональной деятельности. Отношение к профессии, мотивы ее выбора (отражающие потребность, интересы, убеждения, идеалы) – чрезвычайно важные (часто при определенных условиях и определяющие) факторы. Принятие профессии порождает желание выполнить ее определенным образом, порождает определенную детерминирующую тенденцию и служит исходным моментом формирования психологической системы деятельности. При этом понятно, что и отрыв интересов от возможностей не оптимален. Поэтому не случайно в вопросе принятия профессии включаются как анализ мотивов, так и анализ собственных способностей» [62].

Множество факторов не являются помехой в прогнозировании удовлетворенности профессией: «Эффективность данного прогноза



определяется тем комплексом методик, которые будут применены для диагностики интересов и склонностей личности студента, его установок, ценностных ориентаций, а также характерологических особенностей» [39].

Таким образом, анализ работ названных выше авторов дал возможность выделить показатели сформированности профессиональной мотивации. К ним относятся:

- преобладание внутренней и внешней положительной мотивации над внешней отрицательной;
- преобладание мотивации успеха над мотивацией избегания неудач;
- преобладание мотивационных комплексов личности над неоптимальными;
- преобладание в структуре факторов, выражающих отношение к профессии как творческой, требующей самосовершенствования.

В.Н.Бузмаков [16], Э.Ф.Зеер [35] считают, что в идеальной модели соответствия личности и труда должно быть полное совпадение объективного содержания деятельности и ее личностного смысла. При этом они сами же опровергают такую возможность: «Структура мотивов выбора профессии не всегда содержит доминирующий мотив, внутренне связанный с данной деятельностью. Возможность перестройки системы мотивов и повышения уровня профессиональной направленности существует. Во всех случаях, когда преобладающим является интерес к специфическому содержанию деятельности, сохраняется возможность углубления этого интереса. При правильной организации деятельности ее творческие возможности все полнее отражаются человеком» [16].

В процессе развития профессионально-личностных качеств исследователи выделяют ряд ступеней: «Первая ступень: учащийся внешне принимает решение освоить конкретную профессию, имея соответствующий эмоциональный настрой, эпизодический, ситуативный интерес, предметную установку, некоторые трудовые привычки, однако он еще не достиг самостоятельности и не проявляет инициативу. Вторая

ступень, у учащегося имеется зафиксированная установка на профессию, более устойчивыми стали интересы и более проявленными –склонности: однако его больше интересуют практические стороны учебного материала: сформировавшаяся у него цель дает общее направление его учебно-производственной деятельности, у него проявляются чувство уверенности в себе, самостоятельность, а также формируется чувство ответственности. Третья ступень, учащийся имеет твердую установку на профессию, устойчивый интерес и склонность к ней, проявляя особую увлеченность как к практической, так и к теоретической стороне учебного материала: происходит самоутверждение личности через профессиональный труд. Четвертая ступень, увлечение своей профессией, профессиональная направленность формируется при наличии соответствующих способностей, ярко выраженных склонностей и призвания: профессиональное мастерство и профессиональный идеал сочетаются с твердыми убеждениями в личной и общественной значимости своего дела» [9, 35].

Формирование профессиональной мотивации у студентов связано с первичным профессиональным самоопределением. Профессиональное самоопределение – это: «Важный аспект процесса социализации личности, сущность которого определяется готовностью и способностью человека к соотнесению своих желаний, качеств, возможностей и требований, предъявляемых к нему со стороны окружающих, общества и занятию на этой основе определенной позиции (жизненной, профессиональной и т.д.) и реализации жизненной (профессиональной) стратегии» [35].

К проблеме изучения профессионального самоопределения обращались как отечественные, так и зарубежные ученые: К.А. Абульханова-Славская [1], Л.И.Божович [17], Е.А.Климов [40], Т.В.Кудрявцев [4424], А.К. Осницкий [55], Ю.П. Поваренков [657], Н.С.Пряжников [60], Л.Б. Шнейдер [77] и др.

Вышеназванные исследователи считают, что проблема

профессионального самоопределения актуализируется для школьника именно в старших классах, однако не ограничена только этим периодом. Первичный выбор профессии, создавая специфический психологический настрой молодого человека на определенную перспективу, на дальнейших жизненных этапах переосмысливается, особенно явно это проявляется при обучении в профессиональном учебном заведении.

Как считает Л.Б. Шнейдер, важным, но не единственным механизмом самоопределения является идентификация: «Она предлагает интеграцию множества актов уподобления другим в единый образ, позволяющий достичь определённости в самоотношении и профессиональной идентичности. Профессиональная идентичность, таким образом, представляет собой совокупный результат процессов самоопределения, идентификации, персонализации и самоорганизации, в которых важнейшую роль играют рефлексивные процессы. Она рассматривается как многомерный и интегративный психологический феномен, обеспечивающий человеку целостность, тождественность и определенность и проявляется в когнитивно-эмоционально-поведенческих самоописаниях» [77].

Иногда причиной решения могут стать личностные факторы. И.Г. Ожерельева считает их основополагающими: «Существует достаточно тесная взаимосвязь между факторами, содержанием процесса самоопределения и его результатами. Например, образ профессии как один из факторов самоопределения предполагает его уточнение (коррекцию, развитие) и соотнесение с ним своих профессиональных планов, ясность которых выступает уже в качестве критерия эффективности самоопределения как состоявшегося процесса» [54].

Анализ вышеназванных работ позволяет сделать вывод, что изучение и проектирование деятельности субъектов образовательного процесса колледжа, направленной на развитие профессиональной мотивации у студентов, способствует решению важнейшей для них проблемы – выбору

профессии в соответствии со склонностями, интересами, способностями; нахождению смысла в выбранной профессии; проектированию профессионального будущего. Таким образом, при проектировании деятельности субъектов образовательного процесса колледжа, создающей условия для формирования профессиональной мотивации у студентов, необходимо учитывать следующие положения, составляющие психолого-педагогическую основу процесса развития профессиональной мотивации:

- профессиональная мотивация определяется соответствующей направленностью личности, наличием смысла в избранной профессиональной деятельности, профессиональными установками человека.

- отношение к профессии, мотивы ее выбора являются чрезвычайно важными (а при некоторых условиях и определяющими) факторами, обуславливающими формирование положительной профессиональной мотивации.

- к показателям сформированное положительной профессиональной мотивации относится: преобладание внутренней и внешней положительной мотивации над внешней отрицательной; преобладание мотивации успеха над мотивацией избегания неудач; преобладание оптимальных мотивационных комплексов личности над неоптимальными; преобладание в структуре факторов, выражающих отношение к профессии как творческой, требующей самосовершенствования.

- формирование профессиональной мотивации у студентов

- знание своих личностных качеств и стремление к их совершенствованию способствует более эффективному становлению мотивационной сферы будущего специалиста. В связи с этим большое значение приобретают процессы самопознания и саморазвития как факторы формирования профессиональной мотивации.

## **1.2 Внеучебная деятельность студентов колледжа – среда развития профессиональной мотивации**

В современных условиях, при постоянных изменениях в экономической, политической, социальной, культурной жизни общества возрастает роль образования, остро встает проблема повышения качества подготовки специалистов. Современному выпускнику приходится решать задачи, не имеющие аналогов в прошлом, для этого ему нужны аналитические, информационные, рефлексивные, перцептивные, коммуникативные и другие умения. Потребность в компетентном специалисте побуждают ученых заниматься изучением процесса развития профессиональной мотивации.

Профессиональное обучение и воспитание личности теперь рассматривается в соответствии потребностями современного времени, представляя профессиональное образование как динамичную подвижную систему, сочетающую в себе традиции и новаторство. В условиях СПО одним из средств формирования востребованных качеств личности обучающихся, выпускников является создание в колледже системы внеучебной деятельности как среды развития профессиональной мотивации.

Термин «внеучебная деятельность» рассматривается в психолого-педагогической литературе по-разному, и не существует единого определения. Приведем некоторые из них:

1. «Социально-педагогическое явление, среда образования и воспитания, определяющая реальное развитие личности» [72];
2. «Социальное пространство протяжённости социальных отношений» [76];
3. «Социокультурный феномен, отражающий социальные особенности времени, страны, государства, общественного устройства, ментальности и культуры» [20];

4. «Социальное пространство взаимодействия параллельных миров – мира детства и мира взрослых» [28],

5. «Расширяющееся жизненное пространство, в рамках которого студент получает возможность приобретения социального личностно значимого опыта, как синтеза умений и навыков, знаний, способов деятельности и мышления, культурных норм поведения, интериоризованных жизненных смыслов и социальных установок, запечатлённых ощущений и переживаний» [58].

И.Д. Демакова считает, что внеучебная деятельность – это «Система условий развития личности, открывающая перед ней возможность самоисследования и самокоррекции и социально-психологических и профессиональных ресурсов; деятельность, в которой стимулируется сотворчество, создаются условия выбора, в результате происходит изменение представлений о себе как о личности и профессионале. Важнейшая ее черта – вариативный характер, возможность выбора, в которой должны находиться ее субъекты. Рефлексия способствует достижению соразмерности деятельности и существования личности. Возможности, условия, способы деятельности, отношения, которые развивает педагог и студент, являются параметрами данной деятельности, которые складываются в результате усвоения культуры через личный опыт» [28].

Ученые считают: «Внеучебная деятельность позволяет ее участникам почувствовать свободу, наладить тесное межличностное неформальное общение студентов, преподавателей, администрации учебного заведения, происходит культурное обогащение и духовное самоукрепление личности, развитие и углубление вкусов и т.д. Учебная же деятельность воспринимается как обязательная, но не увлекательная и личностно-значимая. Здесь, кроме методического решения проблемы, стоит задача более важная. Учебный и воспитательный процессы, фактически разъединяемые ранее, должны приобрести целостное

единство, в котором будет развиваться творческий потенциал обоих субъектов» [10].

То, как личность развивается в процессе образования, зависит от характера деятельности личности, что является отражением принципа в деятельностного опосредования, который называет необходимым фактором развития личности наличие рефлексии: «Рефлексия – это общий принцип существования, который реализует фундаментальную способность человека быть в практическом отношении к условиям своей жизни, а не сливаться с ними. В образовательной среде основным видом деятельности должна стать рефлексивная деятельность, а основным процессом – процесс рефлексии. Из этого следует, что во внеучебной деятельности и педагог и студент выступают в роли субъектов, которые могут вынести из нее лишь то, что им необходимо; каждый имеет возможность изменять деятельность, вносить в нее то новое, что сформировалось в результате рефлексии» [56].

Проведённый анализ научной литературы позволяет выделить основные характеристики внеучебной деятельности:

- внеучебная деятельность обусловлена совокупностью внешних и внутренних факторов: внешние – это те силы, которые воздействуют из вне, предопределяя логику поведения и саморазвития личности студента, влияя на его доминирующие ориентации, ожидания, притязания; внутренние – стремление к идеалу: установки, потребности и интересы, формирующие отношение студента к внешнему миру и к самому себе, к реалиям своего социального и профессионального бытия;
- внеучебная деятельность соразмерна развивающейся в ней личности;
- педагог и студент в ней выступают в роли субъектов;
- внеучебная деятельность обеспечивает профессионально-личностное развитие и саморазвитие студента на основе индивидуально-творческого подхода, избирательного отношения к действительности,

свободного выбора субъективной позиции, добровольного принятия жизненных ценностей и приоритетов;

– организация внеучебной деятельности носит социально-личностный характер.

В данном исследовании под внеучебной деятельностью понимается специфический вид деятельности, основанной на принципах выбора, самообразования, добровольности, имитации основных сфер труда будущего специалиста.

Обратимся к целям, содержанию и структуре внеучебной деятельности: «В процессе развития профессиональной мотивации студента внеучебная деятельность, сохраняя, транслируя и воспроизводя культуру, должна быть направлена на овладение студентом знаниями (познавательная деятельность), опытом преобразовательной, творческой деятельности, опытом эмоционально-ценностного отношения к миру, к людям, к себе, опытом творческого освоения мира. В результате, опираясь на культуру как на опыт других и свой собственный опыт, на основании отрефлексированных ценностей как аксиологической формы культуры, студент сможет осуществить свою свободу и право выбирать свою позицию, направления и содержание своей жизни, свой жизненный путь» [8].

Цель профессионально-ориентированной внеучебной деятельности образовательной организации СПО является: «Создание совокупности условий для проявления и развития профессионально-личностных качеств, которые могут быть представлены в собственных мнениях, взглядах, позициях личности, её чувствах, переживаниях, способности делать выводы, принимать ответственность за себя и другого; «введение» студента в культуру, научение его осмысливать культурные нормы и образцы, способствование развитию профессиональной мотивации» [47].



Конкретизируя выше сказанное, мы определили следующие цели вне-учебной деятельности, являющейся фактором развития профессиональной мотивации студента.

1. Развитие положительных мотивов профессионального самоопределения.
2. Освоение норм, ценностей, образцов культуры, умений осуществления профессионального самоопределения.
3. Совершенствование профессионального самоопределения.

Содержание внеучебной деятельности колледжа – это «Совокупность целесообразных идей, воплощённых в конкретном наборе видов и форм деятельности, это целенаправленное самодвижение воспитанника к заданному эталону, идеальному образу, это сочетание позитивных факторов и обстоятельств определяющих устойчивую профессиональную мотивацию. В содержании внеучебной деятельности студента колледжа присутствует инвариантная и вариативная составляющие. Первая предстаёт как неизменный набор направлений обязательных воспитательных задач и адекватных этим задачам видов деятельности. Предметным содержанием внеучебной деятельности, обеспечивающим процесс развития профессиональной мотивации студента, является усвоение студентами представления о собственных возможностях и личностных качествах; своем месте в профессиональном сообществе, обстоятельствах и факторах совершаемого выбора и реализации принятого решения; знаний нормативной, социальной и операциональной характеристике профессии; сущности, понятий: профессиональная мотивация, профессиональное самоопределение, рефлексии, профессиональной пригодности, роли и перспективы профессии; потребностях общества в специалисте» [4].

Вариативная составляющая внеучебной деятельности представляет собой умение, которое обеспечивает решение поставленных задач при изменении условий деятельности, а также способствует получению новых

знаний: «Основными умениями, характеризующими профессиональное самоопределение студента являются: умения соотнести свои потребности в профессиональной деятельности с возможностями, скорректировать целеполагание, умение творчески применять основы профессиональных знаний в жизнедеятельности; взаимодействовать с другими людьми с опорой на современные теории диалога культур, психологии, профессиональной этики; умения интеллектуальной, деятельностной и личностной рефлексии и целеполагания; «передать» инструментарий профессионального самоопределения другому, приобщение студента к ценностям культуры, формировать позицию гражданина, соотносится с построением профессиональной перспективы (лично-профессионального плана)» [4].

Внеучебная деятельность представляет собой совокупность следующих компонентов: «мотивационно-смысловой, деятельностный, социальный и оценочно-контрольный. Мотивационно-смысловой компонент внеучебной деятельности определяется иерархией целей и мотивов, побуждающих студентов к овладению профессией; отношением субъекта к будущей профессиональной деятельности» [51]. Данный компонент отражает профессионально и лично-значимую информацию: «Он состоит, в свою очередь, из определенных элементов – содержания требований к уровню подготовки выпускников колледжа. Применительно к системе среднего профессионального образования нормативной моделью качества выступает Федеральный государственный образовательный стандарт. В области воспитания он ориентирует педагогический коллектив учебного заведения на повышение культурно-образовательного уровня специалистов, усиление роли среднего профессионального образования в становлении духовных идеалов молодежи, оказание ей помощи в самовоспитании, самоопределении, нравственном самосовершенствовании, освоении социального опыта. Представленные в Федеральном государственном образовательном

стандарте в свернутом виде модели личности специалиста среднего звена являются целевым ориентиром для решения в профессиональной образовательной организации воспитательно-образовательных задач. Вторая составляющая определяется спецификой предметной подготовки будущих специалистов, сложившихся традиций, опыта воспитательной работы, особенностей социокультурной среды колледжа. В этом состоит вариативная составляющая процесса деятельности. Вариативность имеет важную роль, когда речь идёт о конкретном студенте, реальном уровне его профессиональной мотивации» [51].

Деятельностный компонент соотносится с внешней структурой деятельности: «Это решение учебно-профессиональных задач, которые предполагают выполнение определенных действий – целеполагания, планирования, моделирования, преобразования и др. В качестве важной характеристики данной составляющей является самостоятельная организация студентами своей деятельности; наличие вариативной части во внеучебной деятельности студентов по отбору, рефлексии и усвоению профессионально значимой информации; участие студентов в разнообразных формах деятельности: проектной, прогностической, рефлексивной, эвристической, поисковой, продуктивной, творческой, аудиторной и внеаудиторной; использование ими различных методов, форм, видов деятельности, самодеятельности, что позволяет преодолеть отчуждение студента от деятельности, обеспечивает удовлетворение профессиональных и личностных потребностей каждого студента, его профессиональное самоопределение» [54].

Что касается социального компонента, он выполняет следующие функции: «Отражает, организует социальные отношения, знакомит с определенным опытом этих отношений, помогает приобретать этот опыт, в том числе и в контакте с внешним социумом, в процессе взаимодействия с другими студентами, преподавателями, представителями служб факультативов, студенческих органов самоуправления, социальных служб

в колледже и за его пределами. Важными здесь являются как профессиональные и личностные качества субъектов, так и характер их взаимоотношений. Демократичность, диалогичность отношений предполагается как важная характеристика данного компонента, поскольку она является фактором гуманизации всего образовательного процесса, основой приобретения позитивного опыта совместной деятельности, разрешения проблем в учебном процессе имитирующей действительности» [47].

За развитие самоконтроля и самооценки в процессе выполнения деятельности отвечает оценочно-контрольный компонент.

Представим педагогический потенциал внеучебной деятельности:

«– Развитие качеств, которые затруднительно или невозможно развить в процессе учебной деятельности (креативные, организаторские, эмпатические умения, культуру мышления, профессиональное самоопределение);

– Студент, включаясь в многообразные виды внеучебной деятельности, не только «входит» в свою профессиональную деятельность, но и вступает в «новую ситуацию развития», поднимается на новые ступени своего духовного совершенствования;

– Имитация основных сфер труда будущего специалиста» [29].

В.А. Слостёнин следующим образом определяет наиболее важные сферы внеучебной деятельности (в рамках которых происходит развитие профессиональной мотивации студента):

«– Обогащение интеллектуального развития, расширение кругозора личности, её потребностей и интересов, а так же реализация научно-исследовательских интересов студента;

– Творческие, художественно-эстетические способности личности как основы индивидуальности, самобытности специалиста, обогащение его эмоциональной культуры, опыта восприятия эстетических явлений и процессов окружающей действительности;

– Здоровый образ жизни, культуры умственного труда, санитарно-гигиенической культуры, рациональное использование ресурсов своего организма;

– Приобщение к студенческому быту и включение в содержательный досуг, формирование у будущего специалиста представления о способах организации своего свободного времени, об эстетических условиях своей деятельности, образа жизни, о принципах взаимоотношений с другими людьми» [66].

Проблема развития профессиональной мотивации студента существует и реализуется в системе соответствующего учреждения – профессиональной образовательной организации: «Присущая им определенная замкнутость и социальная изоляция создает предпосылки для отчуждения студента от собственной деятельности, искажает цели и ценности развития профессиональной мотивации и профессионального самоопределения, не является фактором индивидуального развития и основой деятельности в профессиональной среде. В процессе внеучебной деятельности студент выходит из поглощения самой профессией, смотрит на нее с позиции другого человека, занимает позицию над ней для суждения о ней. Внеучебная деятельность колледжа, с одной стороны, отражает, «впитывает» общие тенденции, качества образовательной системы, города, региона, страны, с другой стороны, она определяется и реализуется через микросреду студента, непосредственную деятельность субъектов, их взаимодействие, определяет их качество и эффективность» [45].

Таким образом, интеграция внеучебной деятельности в общее социокультурное пространство педагогической среды на всех этапах образовательного процесса способствует развитию профессиональной мотивации студентов, профессиональному самоопределению, профессиональному становлению и развитию личности студентов.

### **1.3 Психолого-педагогические условия формирования профессиональной мотивации студентов колледжа в процессе внеучебной деятельности**

Изучение подходов к организации внеучебной деятельности как фактора развития профессиональной мотивации студента в условиях модернизации профессионального образования требует анализа психолого-педагогической научной литературы, посвященной вопросу персонального характера образования и развития профессиональной мотивации.

Профессиональная мотивация студента в колледже развивается при наличии конкретных психолого-педагогических условий, которые содействуют организации образовательных ситуаций при взаимодействии студента с педагогом и однокурсниками, а также наполнению профессионально-ориентированного содержания деятельности, созданию внеучебной образовательной среды.

В научной литературе под условиями часто понимают философскую категорию и отмечают: «Условия – это та среда, обстановка, в которой явления возникают, существуют и развиваются. Условие в понимании философов – это то, от чего зависит нечто другое (обусловливаемое), существенный компонент комплекса объектов (вещей, их состояний, взаимодействий), из наличия которого с необходимостью следует существование данного явления» [58].

При изучении психолого-педагогических условий следует учитывать как основные характеристики категории «условие», так и специфику педагогического процесса: «Категорию «психолого-педагогические условия» можно рассматривать с двух позиций. Во-первых, педагогические условия – это источник возникновения, существования и развития самого педагогического процесса, залог его наличия и возможностей. Специально создаваемые педагогические условия обладают способностью регулирования педагогического процесса, возможностью делать его структурные элементы, соотносимые друг с другом. Во-вторых,

педагогические условия представляют собой своего рода «атмосферу» образовательного процесса, совокупность объективных и субъективных факторов, влияющих на эффективность функционирования педагогического процесса» [58]. Именно от целенаправленности, соподчиненности, логической стройности системы социально-педагогических условий зависит характер протекания процесса развития профессиональной мотивации.

Таким образом, психолого-педагогические условия внеучебной деятельности мы определяем как совокупность объективных возможностей содержания, форм, методов и материально-технических факторов, обеспечивающих:

- развитие профессиональной мотивации; профессиональное самоопределение студента;
- процесс поиска и обретения человеком смыслов своей профессиональной деятельности;
- открытия и реализации своего «Я» как профессионала;
- осуществления выбора в проблемных ситуациях, которые ставит перед ним постоянно изменяющаяся и усложняющаяся профессиональная деятельность в условиях педагогического процесса колледжа.

Анализ психолого-педагогической литературы позволяет выделить наиболее эффективные психолого-педагогические условия развития профессиональной мотивации:

- включение студентов в многофункциональную профессионально-ориентированную внеучебную деятельность, выполняющую функции самосовершенствования, самопознания, самореализации, самоопределения и рефлексии;
- наличие программы внеучебной деятельности;
- разработка диагностического инструментария выявления сформированности ценностно-смыслового, когнитивного и эмоционально-личностного компонентов профессиональной мотивации.

Остановимся на характеристике первого условия развития профессиональной мотивации. Рассмотрим функции учебной деятельности.

1. Самоопределение и самореализация, которые характеризуются свободой выбора: «Деятельность должна базироваться на абсолютной добровольности участия и соучастия студента, свободе выбора деятельности без принуждения и возможности такого выбора, свободном выходе из деятельности без последствий. Здесь исключена ситуация насилия, прежде чем принять участие во внеучебной деятельности, студент имеет возможность отразить свои возможности и интересы, а значит его деятельность станет более осмысленной и продуктивной. Каждый может выстраивать деятельность в соответствии со своими интересами» [4].

#### 2. Досуг.

Сюда относится сочетание различных видов деятельности, таких, как отдых, развлечение и творчество: «Активный отдых является не вызывающей утомления физической и культурной деятельностью: снимается усталость и напряжение, восстанавливаются физические и духовные силы студента. С другой стороны, внеучебная деятельность выполняет компенсаторную функцию, восполняя однообразие учебных будней. От своей деятельности студенты и преподаватели испытывают радость, удовольствие, наслаждение. В то же время, во внеучебной деятельности раскрывается и творческий потенциал студента» [4].

#### 3. Гностическая.

К ней относятся пробелы знания и формирования полной картины мира.

#### 4. Социальная.

Участники внеучебной деятельности воспроизводят явления социальной действительности и учатся в ней адаптироваться.

#### 5. Эмоционально-ценностная.



В результате внеучебной деятельности формируется опыт эмоционально-ценностного отношения [4].

Перечисленные функции внеучебной деятельности объясняют ее преимущество перед деятельностью учебной и определяют выбор ее в качестве условий развития профессиональной мотивации студента в колледже.

Следующим условием успешного развития профессиональной мотивации – наличие программы внеучебной деятельности. Целенаправленное формирование удовлетворенности выбранной профессией в контексте разрабатываемой программы развития профессиональной мотивации студентов колледжа, предполагает оценку студентами актуальных и потенциальных мотивов профессиональной деятельности, анализ путей, средств и механизмов их реализации в процессе внеучебной деятельности, а также целенаправленную деятельность по формированию внутренней профессиональной мотивации, основанием которой является непосредственный интерес к профессиональной деятельности.

Программа внеучебной деятельности по развитию профессиональной мотивации включает мероприятия, направленные на формирование у студентов сознательного отношения к трудовой деятельности. Реализация программы должна проходить как специально организованный и контролируемый процесс приобщения студентов к выполнению профессиональных задач, в результате чего формируются качества необходимые для эффективной адаптации молодых специалистов в условиях рыночной экономики.

Программа внеучебной деятельности должна быть нацелена на развитие компонентов профессиональной мотивации: ценностно-смысловой, когнитивной и эмоционально-личностной компонентов развития профессиональной мотивации. Она должна способствовать:

- осознанию студентами собственных личностных и развитию профессионально значимых качеств;
- осмыслению важности учения для собственной личности и будущей профессиональной деятельности;
- повышению у студентов ориентации на деловую направленность как одну из важных составляющих профессии.

Третьим условием, значимым в плане развития профессиональной мотивации, является разработка диагностического инструментария выявления сформированности ценностно-смыслового, когнитивного и эмоционально-личностного компонентов профессиональной мотивации.

Для диагностики могут использоваться прямые и косвенные методы. Прямые основаны на принципе непосредственной оценки представлений человека о причинах или особенностях его поведения [13].

Косвенные методы обладают рядом существенных преимуществ: «Косвенные методы позволяют минимизировать социальную желательность и исключить рефлексию мотивационных образований, т. к. для респондента цели процедуры диагностики неочевидны. В качестве недостатков этих методов указывают сложность их валидизации, низкую надежность, отсутствие нормативных данных, влияние интерпретации исследователя на результат диагностики (там же).» [13].

При исследовании профессиональной мотивации важно также важно обращать внимание на некоторые факторы:

«1. Причины удовлетворенности или неудовлетворенности профессией, ведущие факторы, определяющие отношение к профессии;

2. Ярко выраженные профессиональные интересы – как элемент в общей структуре мотивации – часть оказываются чрезвычайно устойчивыми и всегда существенным образом влияют на удовлетворенность профессией в процессе обучения и на успешность дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Отношение к профессии;

#### 4. Мотивы выбора профессии» [13].

К показателям сформированности профессиональной мотивации относятся:

«– преобладание внутренней и внешней положительной мотивации над внешней отрицательной;

– преобладание мотивации успеха над мотивацией избегания неудач;

– преобладание мотивационных комплексов личности над неоптимальными;

– преобладание в структуре факторов, выражающих отношение к профессии как творческой, требующей самосовершенствования» [4].

В исследовании нами выделены следующие группы компонентов профессиональной мотивации и подобраны следующие методики выявления уровня профессиональной мотивации:

– ценностно-смысловой компонент: методика №1 «Ориентационная анкета «Направленность личности» (автор Б. Басс в модификации В. Смейкалы и М. Кучеры), она позволяет определить направленность личности; методика №2 «Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) (автор Д.А. Леонтьев) позволяет оценить "источник" смысла жизни, который может быть найден человеком либо в будущем (цели), либо в настоящем (процесс) или прошлом (результат), либо во всех трех составляющих жизни;

– когнитивный компонент: методика №3 «Якоря карьеры», (автор Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова) эта методика позволяет провести диагностику ценностных ориентаций в карьере;

– эмоционально-личностный компонент: методика №4 «Уровень профессиональной мотивации» (автор К. Земфира в модификации А. Реана) эта методика применяется для диагностики мотивации профессиональной деятельности, в том числе мотивации

профессионально-педагогической деятельности. В основу положена концепция о внутренней и внешней мотивации.

Из вышесказанного можно сделать вывод: выделенные нами психолого-педагогические условия развития профессиональной мотивации студентов позволила нам организовать экспериментальную работу, анализу которой посвящена 2 глава диссертации.

### **Выводы по главе 1**

Проблема внеучебной деятельности как среды развития профессиональной мотивации не достаточно освещена в научной литературе и недостаточно разработана в науке, поэтому потребность общества в специалисте с высоким уровнем профессиональной мотивации не может быть реализована, в связи с чем возникает необходимость изучения развития профессиональной мотивации студентов колледжа во внеучебной деятельности.

Под мотивом в данном исследовании понимается внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности: предметная деятельность, общение, поведение, связанное с удовлетворением определенной потребности. Под мотивацией понимаем совокупность стойких мотивов, имеющих определенную иерархию и выраженную направленность.

Профессиональная мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

Процесс развития профессиональной мотивации тесно связан с понятием «профессиональное самоопределение» – это «Результат процесса выбора субъектом ориентации на обретение смыслов профессиональной деятельности, открытие и реализацию своего «Я-

компетентного профессионала», становление профессиональной позиции, трансформирующихся в нравственное личностное качество [35]».

Внеучебная деятельность – это специфический вид деятельности, основанной на принципах выбора, самообразования, добровольности, имитации основных сфер деятельности будущего специалиста.

Необходимыми и достаточными психолого-педагогическими условиями развития профессиональной мотивации студентов колледжа во внеучебной деятельности являются:

- студенты вовлекаются в многофункциональную профессионально-ориентированную внеучебную деятельность;
- программа внеучебной деятельности построена в соответствии с логикой развития всех компонентов профессиональной мотивации;
- осуществляется диагностика, позволяющая оценивать ход и результаты развития профессиональной мотивации.

## **Глава II. Опытнo-экспериментальная работа по формированию профессиональной мотивации студентов колледжа**

### **2.1. Изучение уровня развития профессиональной мотивации студентов колледжа**

Согласно с выводами по первой части исследования, в практической главе магистерской диссертации мы ставим целью представить результаты апробации сформированных нами психолого-педагогических условий по развитию профессиональной мотивации студентов во внеучебной деятельности. Опираясь на анализ и оценку этих результатов сформировать соответствующие выводы.

В данной главе описывается логика построения и содержание опытнo-экспериментального исследования, техника диагностики уровня развития профессиональной мотивации студентов. Опытнo-экспериментальная работа по развитию профессиональной мотивации студентов во внеучебной деятельности была проведена в три этапа. Каждый из этих этапов имеет свои задачи, методы решения и результаты.

На первом (констатирующем) этапе экспериментальной работы произведена констатация исходного уровня развития профессиональной мотивации студентов с использованием подобранных методик диагностики.

На втором (формирующем) этапе проведена проверка выдвинутой гипотезы – представлены результаты апробации психолого-педагогических условий, обеспечивающих наибольшую эффективность развития профессиональной мотивации студента во внеучебной деятельности.

На третьем (обобщающем) этапе проведен анализ и обобщение результатов эксперимента.

Педагогический эксперимент использовался нами как метод исследования, позволяющий обеспечить доказательную и научно-объективную проверку правильности выдвинутой гипотезы.

В соответствии с целью определены следующие задачи экспериментальной работы.

1. Установить реальный уровень развития профессиональной мотивации студента.

2. Экспериментально проверить эффективность психолого-педагогических условий развития профессиональной мотивации студентов колледжа в процессе внеучебной деятельности.

3. Выявить динамику результатов развития профессиональной мотивации студента.

Логика организации педагогического исследования отражена в таблице 1.

Таблица 1 – Логика организации педагогического исследования

Наименование этапа	Задачи этапа	Используемые методы	Результаты
Констатирующий (2017-2018 г.г.)	1. На основе принятых нами в исследовании критериев и уровневых показателей определить соответствующие диагностические методики. 2. Определить уровень развития профессиональной мотивации студентов. 3. Подготовить преподавателей и студентов к участию в экспериментальной работе.	Анкетирование, тестирование студентов, компьютерной обработки данных.	Созданы идентичные экспериментальная и контрольная группы; определены соответствующие диагностические методики; проведена диагностика уровня развития профессиональной мотивации студентов.
Формирующий (2018-2019 гг.)	1. Апробировать психолого-педагогические условия развития профессиональной мотивации студентов. 2. Осуществить анализ результатов эксперимента.	Моделирование, формирующий эксперимент.	Экспериментально проверена эффективность психолого-педагогических условий. Программа внеучебной деятельности, разработанная в соответствии с логикой развития всех компонентов профессиональной мотивации апробирована на

Наименование этапа	Задачи этапа	Используемые методы	Результаты
			практике
Контрольный (2019)	1. Провести теоретическое осмысление и интерпретацию экспериментальных данных. 2. Оформить результаты, сформулировать выводы.	Теоретический анализ, обобщение, систематизация материала; статистические методы вторичной обработки результатов эксперимента.	Сформулированы основные положения диссертационного исследования, результаты исследования внедрены в образовательный процесс ГБПОУ «ТСЭК»

Цель проведения педагогического эксперимента – исследование уровня развития профессиональной мотивации студентов; эффективности вышеназванных психолого-педагогических условий развития профессиональной мотивации студентов во внеучебной деятельности, отобранных для этой цели педагогических приемов, методов средств, а также методики оценки уровня развития профессиональной мотивации студентов.

Для того чтобы достичь цели исследования нами были использованы научно-исследовательские методы: тестирование, беседа, анкетирование, опросы и другие валидные методы. То дало нам возможность исследовать особенности процесса развития профессиональной мотивации студентов со всех сторон.

Эксперимент проводился нами с 2017 по 2019 год в естественных условиях образовательного процесса, на базе государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский социально-экономический колледж». В эксперименте участвовали студенты отделения технических профессий и специальностей.

Для проведения констатирующего эксперимента были определены экспериментальная и контрольная группы и определены соответствующие диагностические методики (приложение 1). В исследовании приняли участие 24 студента 2 курса группы ТЭ-21 по специальности «13.02.11



Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)» (12 студентов контрольной группы (КГ), 12 студентов экспериментальной группы (ЭГ)).

Первым этапом нашего исследования было знакомство. Знакомство проходило в виде беседы в непринужденной обстановке, без присутствия преподавателей. Студенты реагировали адекватно, ответственно и с желанием отвечали на поставленные вопросы. Следующим этапом был сбор информации, используя выбранные нами методики.

Ценностно-смысловой компонент профессиональной мотивации студентов делится на два критерия: направленность личности и системы ценностных и смысложизненных ориентаций. С целью исследования направленности личности студентов нами была использована методика ориентационная анкета «Направленность личности» Б. Басса в модификации В. Смейкалы и М. Кучеры. Методика позволяет выявить к чему человек действительно стремится, что для него является самым важным, ценным и, при необходимости, подкорректировать свое поведение. Методика разработана чешскими психологами В. Смекалом и М. Кучером.

На этапе анализа нами были выявлены значимые различия в направленностях респондентов контрольной и экспериментальной групп. Респонденты контрольной группы (КГ) имеют значимые различия по исследуемому признаку «направленность на себя (НС)» показатели колеблются от 30 до 44 баллов. В КГ направленность на себя выбрали 6 испытуемых, что составляет 50%, в ЭК – 3 испытуемых, что составляет 25%.

Критерий НС характеризуется с приоритетом у респондентов мотивов собственного благополучия, стремлению быть лидером, престижу. Для испытуемых личная выгода и удовлетворенность своими потребностями в профессиональной деятельности играет большую роль.

Таблица 2 – Результаты констатирующего эксперимента по методике №1

Наименование группы	Направленность на себя (НС)		Направленность на взаимодействие (ВД)		Направленность на задачу (НЗ)	
	Кол-во студентов	%	Кол-во студентов	%	Кол-во студентов	%
Контрольная группа (КГ)	6	50	4	33,3	2	16,7
Экспериментальная группа (ЭГ)	3	25	8	67	1	8

Респонденты контрольной группы (КГ) и экспериментальной группы (ЭГ) имеют значимые различия по исследуемому признаку «направленность на взаимодействие (ВД)» показатели колеблются от 32 до 36 баллов. В КГ направленность на себя выбрали 4 испытуемых, что составляет 33%, в ЭК – 8 испытуемых, что составляет 67%.

Критерий ВД говорит о потребности человека в общении, желанием быть в хороших отношениях с коллегами. Такие люди стремятся к совместной деятельности, иногда в ущерб выполнения профессиональных обязанностей. Помогают окружающим для получения социального одобрения, зависят от эмоциональных отношений. Респондентам характерна способность построения межличностных отношений в деловой сфере. Им присуще избегать одиночество, в большей степени это касается профессиональной сферы.

Наиболее низкими оказались показатели направленности на задачу. По исследуемому признаку «направленность на задачу (НЗ)» показатели колеблются от 1 до 2 баллов. В КГ направленность на себя выбрали 2 испытуемых, что составляет 17%, в ЭК – 1 испытуемый, что составляет 8%. Это означает, что у испытуемых низкий уровень профессиональной мотивации.

Для исследования критерия Системы ценностных и смысло-жизненных ориентаций студентов нами была использована методика – «Тест смысло-жизненных ориентаций Д.А. Леонтьева (СЖО)».

Данная методика является адаптированной версией теста «Цель в жизни» Джеймса Крамбо и Леонарда Махолика. Русскоязычная версия теста осмысленности жизни (ОЖ) была разработана и адаптирована Д.А. Леонтьевым в 1986-1988 годах.

Тест СЖО содержит 20 пар противоположных утверждений, отражающих представление о факторах осмысленности жизни личности.

Ситуация предоставляет каждому человеку возможность сделать в настоящем определенный выбор в виде поступка, действия или бездействия.

Таблица 3 – Результаты констатирующего эксперимента по методике № 2

Наименование группы	цели в жизни	процесс жизни	результат жизни	локус контроля - Я	локус контроля - жизнь	ОЖ
Контрольная группа (КГ)	25	21	20	22	28	90
Экспериментальная группа (ЭГ)	25	21	19	23	27	90

Результаты, полученные при обработке теста СЖО, позволяют сказать, что смысл жизни личности состоит из ряда факторов: первую группу составляют смысложизненные ориентации – цели в жизни, насыщенность жизни и удовлетворённость самореализацией. Эти категории соотносятся с целью (будущим), процессом (настоящим) и результатом (прошлым). Личность черпает свой смысл либо в одном, либо во втором, либо в третьем. Вторую группу факторов составляют: внутренний локус контроля, локус контроля – «Жизнь». Один из них характеризует мировоззренческое убеждение в том, что контроль над жизнью возможен, а второй – отражает веру в собственную способность осуществлять такой контроль («Я»).

По результатам исследования значения показателей КГ и ЭГ практически идентичны. Мы видим, что наиболее низкие средние значения наблюдаются по шкале «Результата жизни». Так в КГ средний балл равен 20, это говорит об удовлетворенности жизненными результатами на

данном этапе жизни. Однако 4 испытуемых КГ, что составляет 33% испытуемых, показывают значение ниже среднего. В ЭГ средний балл равен 19 в целом это средний уровень удовлетворенностью пройденным этапом своей жизни, но значение находится на границе с низким показателем результатами жизни. Среди испытуемых ЭГ с очень низким показателем оказалось 3 испытуемых, что составляет 25%, к тому же 4 испытуемых (33%) находится на границе с низким показателем.

Наиболее высокие средние значения по шкале «Локус контроля – жизнь» (КГ – 28, ЭГ – 27) и шкале «Цели в жизни» (КГ – 25, ЭГ – 25). В то же время 2 испытуемых КГ, что составляет 16,7%, 3 испытуемых ЭГ, что составляет 25%, имеют показатели ниже среднего. Необходимо отметить, что 2 испытуемых ЭГ, что составляет 16,7%, имеют очень низкие показатели, это говорит об отсутствии жизненных целей.

Средние значения по шкале «Процесс жизни» КГ – 21, ЭГ – 21, согласно таблице показателей, является очень низким. Результат ниже среднего показали 6 испытуемых КГ, что составляет 50%, и 5 испытуемых ЭГ, что составляет 41,7%.

По шкале «Локус контроля-Я» в КГ составляет 22, в ЭГ – 23, показатели по данной шкале у всех испытуемых равные и только в экспериментальной группе 1 испытуемый ЭГ, что составляет 8,3%, имеет низкий показатель.

Общее значение осмысленности жизни контрольной и экспериментальной групп составляет 90 баллов. Данные приведены без учёта пола студентов. Этот показатель является средним. Однако 1 испытуемый ЭГ, что составляет 8,3%, имеет низкий показатель.

Средние данные по шкалам опросника СЖО у опрошенных студентов достаточно высокие, следовательно, студенты характеризуются целеустремлённостью, видят цели в будущем, представляют личную временную перспективу (шкала «Цели в жизни») – КГ – 25, ЭГ – 25.

По шкалам «Процесс жизни» и «Результат жизни» показатели значительно ниже, следовательно, можно сделать вывод, что обеим группам характерна не только целеустремленность, но это сочетание является показателем планов, не имеющих реальной опоры в настоящем, и не подкрепляются личной ответственностью за их реализацию.

По шкале «Процесс в жизни» или «Интерес, эмоциональная насыщенность» среднее – 21 балл, что показывает взгляд испытуемых на собственную жизнь как эмоционально не достаточно насыщенную, наполненную смыслом. «Результативность жизни» или удовлетворённость самореализацией – отражают оценку пройденного участка жизни, характеризуют насколько студенты оценивают высоко продуктивность данной, прожитой её части, показатели по шкале наиболее низкие – на уровне 15. Это говорит неудовлетворенность прожитой частью жизни. «Локус-контроля Я» - показывает представления человека о том, может ли он построить собственную жизнь в соответствии со своими целями и представлениями о её смысле – в среднем он у студентов на уровне в КГ – 22, ЭГ – 23 (для мужчин среднее составляет – 21,13, для женщин – 18,58), т.е. наши испытуемые «вписываются» в средние значения. «Локус контроля Жизнь» (или «управляемость жизнью») – средние значения для наших испытуемых является наиболее высоким и составили 28 (КГ), 27 (ЭГ) – это также соответствует «нормальным показателям». Общие средние значения СЖО наших испытуемых – 90 – достаточно высокие, они достигают средних показателей для женщин (95,76), и не сильно отстает от показателей для мужчин (103,10). Т.е. жизнь свою испытуемые считают осмысленной, удовлетворены самореализацией, насыщенностью жизни.

Для исследования когнитивного компонента нами была использована методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова).

Анализ результатов опроса, проведенного с использованием методики «Якоря карьеры», позволил путем ранжирования карьерных ориентаций определить степень их значимости для испытуемых (таблица 4). Полученные результаты показали, что для испытуемых высокие ранги в системе ценностей карьеры имеют ориентации, связанные с желанием иметь стабильную, надежную работу на длительное время, воплощать в работе свои идеалы и ценности, сохранить гармонию между сложившейся личной жизнью и карьерой, получить возможность работать самостоятельно, самому решать, как, когда и что делать для достижения тех или иных целей.

В соответствии с результатами опроса наиболее низкими оказались такие ранги как «служение» в КГ среднее значение составило 3,11; в ЭГ среднее значение равно 3,01. Низкий показатель по данному критерию показывает на то, что при данной ориентации понятия «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т. д. не являются ценными. Это говорит о низком развитии эмоционально-личностного и ценностно смыслового компонентов развития профессиональной мотивации. Так в КГ показатели ниже среднего по группе у 4 испытуемых, что составляет 33%, в ЭГ у 5 испытуемых, что составляет 41,7%, показатели ниже среднего по группе.

По рангу «предпринимательство» среднее значение результатов в КГ – 3,92, в ЭГ – 4,02. Человек с высоким показателем такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску.

Таблица 4 – Результаты констатирующего эксперимента по методике №3

Карьерные ценностные ориентации (методика «Якоря карьеры», Э. Шейн)	Ранг	Средний балл	
		КГ	ЭГ
Стабильность работы	I	5,0	5,0
Служение	II	3,11	3,01

Продолжение таблицы 4 – Результаты констатирующего эксперимента по методике №3

Интеграция стилей жизни	II	4,89	4,91
Автономия (независимость)	IV	4,64	5,0
Менеджмент	V	4,69	4,18
Вызов	VI	4,95	4,35
Предпринимательство	VII	3,92	4,02
Профессиональная компетентность	VIII	4,41	3,27
Стабильность места жительства	IX	4,89	3,01

Низкие результаты испытуемые ЭГ показали по рангу «профессиональная компетентность». Среднее значение по данному рангу в КГ – 4,41, а в ЭГ – 3,27. Ниже среднего показателя по ЭГ группе у 6 испытуемых, что составляет 50%. Это означает, что испытуемые ЭГ не стремятся быть мастером своего дела, они не испытывают удовольствия, когда достигают успеха в профессиональной сфере, мало проявляют интерес к работе и не стремятся развивать свои способности. Это говорит о низких показателях направленности личности, системы ценностных и смысло-жизненных ориентаций, собственно профессиональных мотивов и мотивов самореализации и карьерного роста.

С целью исследования динамики формирования эмоционально-личностного компонента профессиональной мотивации студентов и изучения выдвинутых положений нами были использована методика изучения мотивации профессиональной деятельности «Уровень профессиональной мотивации» К. Земфира в модификации А. Реана.

Мотивационный комплекс личности тесно связан с определением внешних положительных, внешних отрицательных и внутренних мотивов.

Его можно представить через отношение этих типов мотивов между собой. По мнению А.А. Реан наилучшими являются следующие отношения:

$$BM > BPM > BOM \text{ и } BM = BPM > BOM$$

Неблагоприятным является следующий тип отношений:

$$BOM > BPM > BM$$

Обработка полученных результатов дала следующие данные:

ВП мотивация выявлена в КГ у 7 (58,3%) респондентов, в ЭГ – 5 (41,7%) респондентов, ВО мотивация прослеживается в КГ у 5 (41,7%) респондентов, в ЭГ у 7 (58,3%) респондентов.

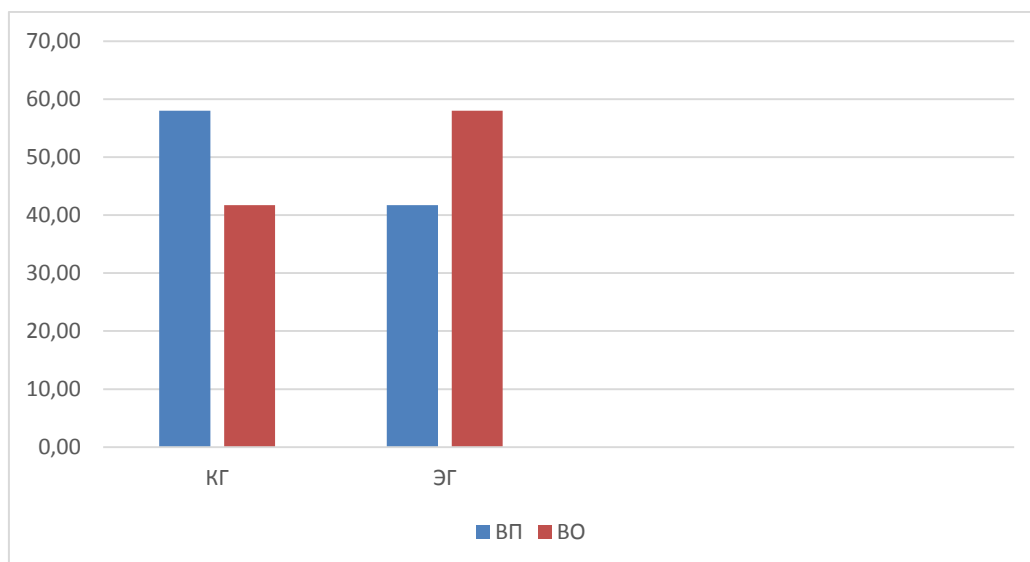


Рисунок 1 – Мотивационный комплекс личности

Таблица 5 – Результаты констатирующего эксперимента по методике №4

Наименование группы		ВМ	ВПМ	ВОМ
Контрольная группа (КГ)	Средний балл	3,94	3,41	1,5
	Отклонение	0,68	0,52	0,43
Экспериментальная группа (ЭГ)	Средний балл	1,7	1,6	4,03
	Отклонение	0,32	0,225	0,48

В КГ у большего числа опрошенных приоритетным, т.е. преобладающим в профессиональной деятельности, является ВМ и составляет 3,94 балла, у респондентов ЭГ данные по этому признаку ниже и составляют 1,5 балла. ВМ это такой тип поведения, при котором иницирующие факторы и факторы регулирования полностью относятся к Я человека и находятся внутри.

По критерию ВПМ получены следующие результаты:



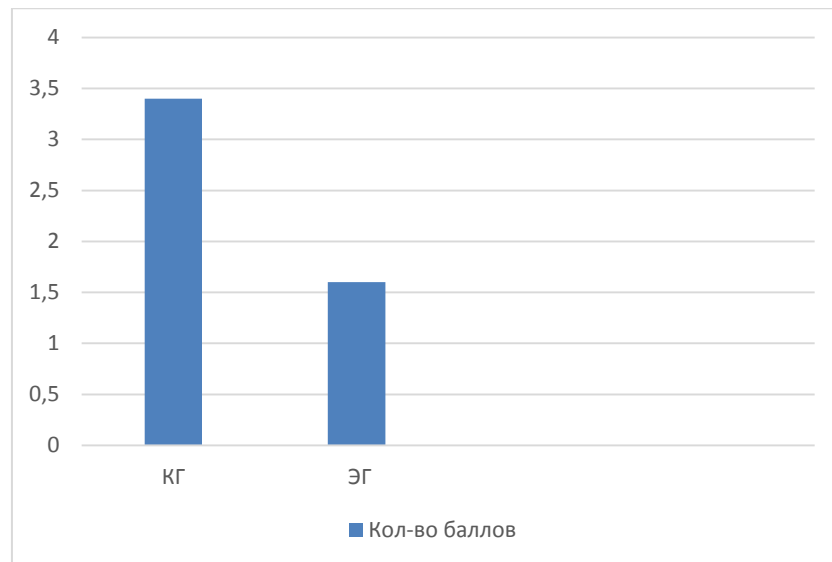


Рисунок 2 – Показатели внешней положительной мотивации

Критерий ВПМ отражает зависимость человека от его отношения со средой – это либо желание избежать наказания или же напротив, получить поощрение. Данный показатель можно отрегулировать материальными или психологическими условиями труда. Если причина работы у человека деньги – это внешний мотив, если приоритет отдается заинтересованности самим процессом работы, то в этом случае деньги служат внешним мотивом трудовой деятельности.

Показатели внешней отрицательной мотивации в экспериментальной группы (ЭГ) (4,03) значительно выше показателей в контрольной группе (КГ) (1,5).

В ходе констатирующего этапа было установлено, что репродуктивный уровень развития профессиональной мотивации в КГ – 3 испытуемых (25%), в ЭГ – 4 (33,3%); конструктивный уровень развития профессиональной мотивации в КГ – 8 испытуемых (66,7%), в ЭГ – 8 (66,7%); творческий уровень развития профессиональной мотивации в КГ – 1 испытуемый (8,3%), ЭГ – 0.

## **2.2. Организация опытно-экспериментальной работы по развитию профессиональной мотивации студентов колледжа**

Данные, полученные на этапе констатирующего эксперимента, были использованы для проведения формирующего эксперимента, основной задачей которого являлась проверка выдвинутой нами гипотезы. Формирующий этап эксперимента был проведен в естественных условиях на отделении технических профессий и специальностей «Тольяттинского социально-экономического колледжа». Для подтверждения выдвинутой нами гипотезы исследования, на этапе эксперимента мы проверили эффективность следующих психолого-педагогических условий развития профессиональной мотивации студентов колледжа в процессе внеучебной деятельности: студенты вовлекаются в многофункциональную профессионально-ориентированную внеучебную деятельность; программа внеучебной деятельности построена в соответствии с логикой развития всех компонентов профессиональной мотивации; осуществляется диагностика, позволяющая оценивать ход и результаты развития профессиональной мотивации.

Первым психолого-педагогическим условием развития профессиональной мотивации студентов во внеучебной деятельности выступает вовлечение студентов колледжа в многофункциональную профессионально-ориентированную внеучебную деятельность. Для реализации данного условия студенты были вовлечены в учебно-исследовательскую и проектную деятельность, которая относится к наиболее эффективным методам организации внеучебной деятельности, функцией которой является развития профессионально-познавательных интересов студентов, способствующих повышению профессиональной мотивации.

Цель использования нами в программе эксперимента учебно-исследовательской и проектной деятельности – развитие умственных и практических умений, позволяющих повысить креативность и

мобильность студентов. Организация исследовательской работы нами была направлена на активизацию опыта познавательной деятельности студентов, более глубокому пониманию научных основ явлений, событий, процессов и следствий, формирование осознанной необходимости постоянного повышения своей профессиональной компетентности.

Учебно-исследовательская работа – это целостная система, характеризующаяся совокупностью структурных и функциональных компонентов, осуществляющих связь между собой и с внешней средой на основе профессиональной направленности. Структурные компоненты представляют собой потребности студентов, определяемые их мотивацией выбора профессии, и профессионально ориентированную деятельность. Функциональные компоненты включают процессы адаптации к новому виду деятельности, приобретения профессиональной индивидуальности, а также опыта творческой активности и организации межличностного общения. Кроме того, укрепление профессиональной мотивации происходит в процессе использования технологий практико-ориентированного обучения, обеспечивающего не только формирование профессиональных компетенций, но и профессиональную мотивацию студентов.

В процессе учебно-исследовательской деятельности мы постарались приобщить студентов к самостоятельности и самозанятости, начиная с подбора литературы, выполнения доклада и до участия в конференциях, предметных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства.

Таким образом, реализуя учебно-исследовательскую и проектную деятельность, мы достигли того, что студенты приобрели навыки самостоятельных познавательных действий, освоили нормы поведения, научились выполнять определенные роли в профессиональных коммуникациях, были развиты навыки системного мышления, умение анализировать и синтезировать информацию, использовать теоретические знания на практике, отстаивать и аргументировать свою точку зрения.

В процессе экспериментальной деятельности по развитию профессиональной мотивации студентов нами была реализована такая форма организации внеучебной деятельности как кружок технического творчества. Для экспериментальной группы нами была разработана и реализована программа кружка технического творчества «Электромонтажник».

Нами была определена для реализации программа кружка способствующая созданию условий развития профессиональной мотивации студентов при помощи возможностей технического творчества.

Для достижения поставленной цели нам необходимо было выполнить следующих задачи:

- формирование у студентов системы ЗУН практической деятельности на основе выполнения электромонтажных работ;
- развитие творческих способностей студентов;
- создание оптимальных условий для развития творческого творчества и расширения технического кругозора.

В результате реализации программы кружка технического творчества студенты: овладели:

- приемами пользования электромонтажными инструментами, приспособлениями и оборудованием;
- освоили выполнение различных видов монтажа и сборки экспонатов;
- научились составлять эскизы, чертежи, схемы и моделировать изделия.

Учебно-тематическим планом на один учебный год было отведено 100 часов из расчета 4 часа в неделю, для ознакомления с теоретическим материалом – 14 часов учебного времени, остальное – для выполнения практических заданий.

Программа кружка (приложение 3) включает в себя:

- разработку чертежей и эскизов изделий;

- расчет элементов;
- подбор материала;
- непосредственное изготовление различных изделий: светильников в различных стилях, декоративных настольных ламп, понижающих трансформаторов, современной электротехнической проводки и т.д.,;
- формирование у учащихся умений и навыков по изготовлению творческих работ.

Каждая тема программы была завершена изготовлением электротехнических изделий по образцу или собственному эскизу студентов.

Следующим психолого-педагогическим условием развития профессиональной мотивации студентов во внеучебной деятельности является разработка программы внеучебной деятельности, которая построена в соответствии с логикой развития всех компонентов профессиональной мотивации. На основе полученных данных, для развития профессиональной мотивации студентов, нами была разработана программа внеучебной деятельности «Моя профессия – мое будущее!» (приложение 4). При разработке программы внеучебная деятельность нами рассматривалась как многофункциональная среда, способствующая профессиональному самоопределению, а, следовательно, и развитию профессиональной мотивации студентов в соответствии с содержанием профессиональной деятельности.

Программа внеучебной деятельности «Моя профессия – мое будущее!» нацелена в первую очередь на развитие таких компонентов профессиональной мотивации как ценностно-смыслового, когнитивного и эмоционально-личностного. Данные компоненты отвечают за развитие в будущем специалисте таких качеств как: направленность на взаимодействие и совместное решение профессиональных задач, настойчивость в достижении цели, ответственность и добросовестность, дисциплинированность, потребность повышать свою квалификацию, а

также способность получать радость и удовлетворение в процессе профессиональной деятельности и т. д.

Программа «Моя профессия – мое будущее!» разработана на основе программы внеучебной деятельности «В мире профессий» Мулдаровой М.В., профориентационной программы «Будь профи!» Мануйловой М.Н. и на основе комплекса методов и средств развития учебной мотивации студентов СПО Колашниковой В.В. Она рекомендована педагогам, кураторам студенческих групп, специалистам психологической службы колледжа. Цель программы – развитие профессиональной мотивации студентов в соответствии с содержанием профессиональной деятельности по средствам внеучебной деятельности.

Задачи программы:

- способствовать развитию профессионально важных качеств и осознанию студентами личностных качеств;
- способствовать принятию студентами своей индивидуальности и ее развитию;
- развить целеполагание, которое приводит к пониманию значения учебно-профессиональной деятельности для собственной личности и будущей профессиональной деятельности;
- нацелить студентов на деловую направленность, являющуюся важной составляющей профессиональной деятельности;
- повысить уровень профессиональной мотивации.

При разработке программы учитывались следующие требования

- направленность обучения на профессиональную деятельность;
- соответствие изучаемых тем профессиональной деятельности специалиста;
- совместимость обучающих целей логике развития профессиональной мотивации.

Программа является нормативным документом, направляющим деятельность педагогических работников и студентов. Исходя из этих функций, нами сформулированы требования к программе эксперимента:

- единство теоретических основ ее построения;
- отражение соответствующей деятельности студента;
- полнота раскрытия целей обучения;
- конкретность и процессуальность содержания образовательной деятельности.

Полнота раскрытия обучающих целей подразумевает, что в программу включены все необходимые и достаточные для реализации поставленных целей элементы содержания. Процессуальность содержания образования – это такое построение программы, при котором раскрывается содержание образования в единстве процесса обучения: последовательность расположения и взаимосвязь всех его элементов; этапы достижения конечных целей обучения последовательны; подобраны соответствующие организационные формы, методы и средства обучения.

Программа рассчитана на 72 часа, из которых 27 отводится на теоретические занятия и 45 – на практические. Занятия были разработаны с учетом особенностей составляющих профессиональной мотивации, учитывались возрастные особенности студентов. Организуя работу со студентами, был учтен тот факт, что самой эффективной является работа в группе, так как группа обладает большим влиянием на процесс обучения.

Программа включает в себя три раздела и рассчитана на три семестра обучения. В рамках первого раздела студенты:

- знакомятся с особенностями выбранной профессии;
- сформируют начальное представление о труде;
- приобретают навыки планирования и постановки целей;
- проводится профессиональная диагностика студентов;
- проводятся занятия, направленные на формирование навыков соотнесения своих интересов и способностей с требованиями профессии и

потребностями рынка труда, возможностями последующего трудоустройства

– повышение уровня психологической компетентности обучающихся за счет определения своей профессиональной позиции.

Цикл занятий в рамках второго раздела направлен на расширение представлений студентов о профессиональной действительности, сформировать устойчивые установки относительно будущей профессии и своего места в ней.

Третий раздел направлен на формирование стойкой профессиональной мотивации студентов за счет оценки сформированности у них общих и профессиональных компетенций и создания персонального плана профессионального и личностного развития. В данном разделе для развития профессиональной мотивации студентов используются конкурсы профессионального мастерства по стандартам WorldSkills Russia, целью которых является повышение престижа рабочих профессий. В настоящее время активно растет международное некоммерческое движение WorldSkills Россия. Его внедрение в систему среднего профессионального образования, по словам президента Российской Федерации, является приоритетным, должно носить последовательный и систематичный характер.

При разработке программы большое внимание нами было уделено подбору методов обучения.

При подборе методов обучения, мы понимали, что внеучебная деятельность дополняет, расширяет образовательное пространство и методы должны отличаться от тех, которые используются на учебных занятиях. Остановимся на некоторых формах и методах, которые были применены нами в рамках данного исследования: беседа, лекция, групповая дискуссия, деловая игра, тренинговые занятия, дебаты, конкурс профессионального мастерства.



При разработке лекционных занятий мы учитывали следующие требования:

- доступность лекционного материала;
- взаимосвязь с содержанием предметной подготовки студентов;
- связь теоретического и практического материала и т.д.

С целью активизации познавательной деятельности студентов на лекциях были применены такие приемы, как включение в содержание лекции проблемных ситуаций и вопросов, конкретизация теоретического материала примерами из практики, эмоциональное изложение материала. Так, при изучении темы «Многообразие мира будущих профессий» большой интерес вызвал проблемный вопрос «А кем может работать выпускник по специальности «Техническая эксплуатация электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)»? Как оказалось, из 12 студентов учебной группы только двое знают о широких возможностях трудоустройства по данной специальности, о возможностях карьерного роста. Остальные студенты давали один ответ на данный вопрос «Мы будем работать электриками». Конкретизация теоретического материала примерами из практики возможных профессий, по которым могут трудоустроиться выпускники, дало нам возможность укрепить уверенность в правильном выборе профессии.

Особый эмоциональный отклик студентов вызвала лекция «Критерии оценки конкурсного задания». Материал данной лекции был знаком студентам из занятий по учебной практике, где были отработаны некоторые элементы конкурсного задания по стандартам WorldSkills Russia по компетенции «Электромонтаж» и из тематических встреч с участниками конкурса профессионального мастерства «Молодые профессионалы». Преподаватель целенаправленно акцентировал внимание на спорных критериях оценки, тем самым давая возможность студентам продемонстрировать профессиональные знания.

Следующая форма организации обучения – дискуссия. Ошибочно считать, что дискуссия – это целеустремленное, эмоциональное, заведомо пристрастное отстаивание уже имеющейся, сформированной и неизменной позиции. Это случается при отсутствии ответа на вопрос. Дискуссия – целенаправленный и упорядоченный обмен идеями, суждениями, мнениями в группе ради формирования мнения каждым участником или поиска истины.

Очень эмоционально прошла дискуссия на тему «Работа, достойна вас». На основе предыдущего занятия «Многообразие мира профессий» были определены профессии по нашему направлению подготовки, которые использовались в обсуждении. Предварительно студентам было дано домашнее задание – провести анализ заработной платы (по выбранным профессиям) в Самарской области. Далее студентам было предложено подискутировать на тему какие заработные платы «реальные» и какими они должны быть «по справедливости» по их мнению. Это занятие в большей степени повлияло на развитие когнитивного компонента профессиональной мотивации, одним из показателей которого является желание занять управленческую должность и получение высокого дохода от профессиональной деятельности.

Так же интересная дискуссия среди студентов произошла на теме «Я – хочу, я – могу, я – надо!» при выполнении упражнения «Я – надо», которое было направлено на то, чтобы студенты во время дискуссии смогли доказать социальную важность своей профессии. В процессе дискуссии студентами важность профессии была доказана тем, что без электричества в наше время никак не обойтись, а с электричеством на "ты" только электрики.

Образовательная технология «дебаты» обеспечивает вовлечение студентов не просто в интересную игру, но и представляет эффективное средство для их развития, формирования компетенций, необходимых для

успешной профессиональной деятельности в условиях современного общества.

Технологию «дебаты» мы использовали при изучении темы «ТОП-50 наиболее востребованных профессий». На данном занятии группе спикеров необходимо было доказать правильность внесения профессии «Электромонтажник» в перечень 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования. В пользу данного утверждения студентами были выдвинуты следующие аргументы: данная профессия внесена в Перечень приоритетных профессий начального образования, профессий рабочих, по которым осуществляется профессиональное обучение, востребованных на региональном рынке труда для развития авиационно-космического комплекса, утвержденный приказом Министерства образования и науки Самарской области; она является социально-значимой, по результатам исследования центра занятости в Самарской области 750 вакантных мест по данному направлению подготовки.

Использование педагогической технологии «дебаты» дало нам возможность создать условия для осознания социальной значимости студентами своей профессии, научить принимать решения в нестандартных ситуациях, работать в команде, что способствовало осознанию смысла профессиональной деятельности, важности и роли профессии в обществе, принятию ценностей профессии, развитию желания удовлетворять потребностям и запросам населения. В свою очередь это оказало влияние на развитие ценностно-смыслового и эмоционально-личностного компонентов профессиональной мотивации.

Отдельно остановимся на использовании в нашей программе эксперимента психологических тренингов. Любой тренинг имеет много достоинств:

– занятия в группе решают межличностные проблемы, помогают преодолеть замкнутость на себе;

– группу можно представить в качестве модели общества. Данная модель способна показать скрытые явления давления участников группы;

– тренинг дает возможность корректировки личного негативного опыта;

– своеобразная среда тренинга способна определить направление и эффективность работы.

В соответствии с программой эксперимента нами были проведены следующие тренинговые занятия:

– «Мой путь к цели», направленный на осознание студентами необходимости целеполагания с учетом своих потребностей и мотивов; научить пошаговому способу достижения цели; формирование установки на самоанализ;

– «Жизненные планы», направленный на осознание перспектив профессионального роста, осознание жизненных и профессиональных целей;

– «Будильник», направленный на побуждение и активизацию учебно-профессиональной мотивации у низко мотивированных студентов, укрепление уверенности в своих силах, повышение самооценки, обучение способам активации собственной мотивации;

– «Борьба мотивов», направленный на развитие целеустремленности, настойчивости, умения управлять своими мотивами и желаниями, проводить анализ и согласование собственных противоречивых мотивов, развитие рефлексии, усиление волевой активности, роста настойчивости и целеустремленности.

– «Мотивация достижения», данный тренинг направлен развитие мотивации достижения успеха, обучение умению достигать успех, снятие страха перед неудачами, формирование адекватной самооценки, обретение

эмоционального комфорта, обучение умению ставить перед собой реалистичные цели, поддержание атмосферы доверия в группе.

Современные образовательные реформы в России активизировали поиск новых методологических оснований, концепций и инноваций в деятельности среднего профессионального образования, поэтому образовательная ситуация требует от студентов активного овладения профессиональными компетенциями, знаниями и умениями, постоянным их совершенствованием. В педагогической науке и практике признано, что эффективными формами самореализации и самосовершенствования студентов являются олимпиады, фестивали, конкурсы профессионального мастерства, проектная деятельность, учебные и производственные практики и т. д.

Профессиональные конкурсы – это своего рода формы включения каждого студента в процесс практической работы, развития способности не только использовать готовые знания, но и получить их в процессе приобретения нового опыта.

В настоящее время все большую популярность и известность набирает профессиональный конкурс по профессиональным компетенциям – чемпионат WorldSkillsRussia (WSI) – международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие навыков мастерства. WorldSkills оказывает прямое влияние на рост профессиональной мотивации.

В нашей программе конкурсам профессионального мастерства посвящен третий раздел «Профессиональные достижения». В соответствии с программой эксперимента, изучение данного раздела проходит на третьем курсе в шестом семестре обучения. В данный период студенты уже имеют достаточную профессиональную компетентность, ими пройдены учебная и производственная практики и отработка конкурсных заданий по компетенции «Электромонтаж» является фактором формирования стойкой профессиональной мотивации студентов.

Согласно нашей программе развития профессиональной мотивации студентами изучены: регламент национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia), само конкурсное задание и критерии оценки его выполнения. Конкурсное задание состоит из трех модулей: модуль 1 «Монтаж в промышленной и гражданской отраслях», модуль 2 «Программирование», модуль 3 «Поиск неисправностей». По окончании изучения конкурсного задания нами были отобраны пять лучших студентов для участия в ежегодном внутриколледжном конкурсе профессионального мастерства (по стандартам WorldSkills Russia) ТСЭКСkills-2019.

Таким образом, в процессе освоения программы внеучебной деятельности «Моя профессия – мое будущее!» у студентов сформирован качественно новый взгляд на их будущую профессию; сформировано осознание ими смысла профессиональной деятельности, важности и роли профессии в обществе; потребность в профессиональном и духовном росте; стремление повысить свой профессиональный уровень посредством профессиональных знаний; убежденность в собственной профессиональной пригодности; способность в освоении передовых производственных технологий.

Третьим психолого-педагогическим условием развития профессиональной мотивации студентов во внеучебной деятельности является осуществление диагностики, которая позволяет оценивать ход и результаты развития профессиональной мотивации. Для контрольного и констатирующего этапа педагогического эксперимента на основе совокупности критериев и показателей нами были выделены критерии оценки уровня развития профессиональной мотивации: репродуктивный, конструктивный, творческий. Для выявления зависимости уровня развития профессиональной мотивации студентов от использования потенциальных возможностей внеучебной деятельности, как среды

развития профессиональной мотивации, были использованы следующие методы и методики:

- беседы, имели целью выявление профессиональной компетентности студентов;

- анкетирование, которое включило диагностику по трем методикам. С этой целью определения направленности личности студентов была использована «Ориентационная анкета «Направленность личности» (автор Б. Басс в модификации В. Смейкалы и М. Кучеры), для определения ценностных ориентаций в карьере использована методика «Якоря карьеры», (автор Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова), для диагностики профессиональной мотивации – методика «Уровень профессиональной мотивации» (автор К. Земфира в модификации А. Реана);

- тестирование, включило диагностику по методике «Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) (автор Д.А. Леонтьев), что позволило оценить «источник» смысла жизни.

В процессе формирующего эксперимента для оценки хода развития профессиональной мотивации мы проводили мониторинг сформированности уровня развития общих и профессиональных компетенций. Согласно ФГОС по специальности 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям), мы проводили мониторинговый замер уровня сформированности следующих общих компетенций:

- ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

- ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

- ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

– ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

– ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

– ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

– ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

– ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

– ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

Мониторинговый замер уровня сформированности общих компетенций был проведен в соответствии с распоряжением Министерства образования и науки Самарской области «О проведении мониторинговых замеров уровня сформированности общих компетенций обучающихся профессиональных организаций Самарской области».

Мониторинговый замер был проведен совместно с Центром профессионального образования Самарской области по материалам, разработанным и утвержденным Министерством образования и науки Самарской области.

В процессе реализации программы развития профессиональной мотивации студентов «Моя профессия – мое будущее!» на этапе реализации раздела 3 «Профессиональные достижения» при изучении тем, посвященных конкурсам профессионального мастерства, был проведен мониторинг сформированности следующих профессиональных компетенций:



- ПК 1.1. Выполнять наладку, регулировку и проверку электрического и электромеханического оборудования.
- ПК 1.2. Организовывать и выполнять техническое обслуживание и ремонт электрического и электромеханического оборудования.
- ПК 1.3. Осуществлять диагностику и технический контроль при эксплуатации электрического и электромеханического оборудования.
- ПК 1.4. Составлять отчетную документацию по техническому обслуживанию и ремонту электрического и электромеханического оборудования.

В результате проведения формирующего эксперимента была видна положительная динамика развития профессиональной мотивации студентов, что говорит об эффективности подбора психолого-педагогических условий развития профессиональной мотивации. Таким образом, опытно-экспериментальная работа в ходе формирующего этапа исследования подтвердила гипотезу исследования – формирование профессиональной мотивации студентов колледжа в процессе внеучебной деятельности будет осуществляться эффективно при следующих психолого-педагогических условиях:

- студенты вовлекаются в многофункциональную профессионально-ориентированную внеучебную деятельность;
- программа внеучебной деятельности построена в соответствии с логикой развития всех компонентов профессиональной мотивации;
- осуществляется диагностика, позволяющая оценивать ход и результаты развития профессиональной мотивации.

### **2.3. Анализ результатов опытно-экспериментальной работы по формированию профессиональной мотивации студентов колледжа в процессе внеучебной деятельности**

Контрольным этап исследования был направлен на выявление уровня развития профессиональной мотивации у студентов колледжа по

результатам воздействия опытно-экспериментальной работы в ходе формирующего эксперимента. На данном этапе эксперимента были использованы диагностирующие методики контрольного эксперимента на аналогичном содержании. Оценка результатов проводилась по критериям и показателям, представленном на этапе констатации.

Мы выявили значительные изменения в результатах диагностики студентов экспериментальной группы по всем выделенным компонентам развития профессиональной мотивации.

Ценностно-смысловой компонент профессиональной мотивации студентов нами был исследован по ориентационной анкете «Направленность личности» Б. Басса в модификации В. Смейкалы и М. Кучеры.

Таблица 6 – Результаты контрольного эксперимента по методике №1

Наименование группы	Направленность на себя (НС)		Направленность на взаимодействие (ВД)		Направленность на задачу (НЗ)	
	Кол-во студентов	%	Кол-во студентов	%	Кол-во студентов	%
Контрольная группа (КГ)	6	50	4	33,3	2	16,7
Экспериментальная группа (ЭГ)	3	25	6	50	3	25

На этапе анализа нами были выявлены изменения по критерию «Направленность на себя» испытуемых экспериментальной группы. В КГ и ЭГ показатели направленности на себя остались прежними – в КГ это 6 испытуемых, что составляет 50%, в ЭК – показатель равен 4 испытуемым, что составляет 33,3%.

Направленность на взаимодействие в контрольной группе осталась на прежнем уровне (33,3% испытуемых), в экспериментальной группе данный показатель уменьшился и составил 5 испытуемых (41,7%). По критерию «направленность на задачу (НЗ)» показатель контрольной группы не изменился, в экспериментальной группе увеличился и составил 25% (3 испытуемых).

Качественное изменение показателя «НЗ» в ЭГ говорит о том, что у испытуемых проявляется преобладание мотивов, порождаемых самой профессиональной деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми профессиональными умениями и навыками. Характерна заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше.

Для исследования критерия Системы ценностных и смысложизненных ориентаций студентов нами была использована методика – «Тест смысло-жизненных ориентаций Д.А. Леонтьева (СЖО)».

Таблица 7 – Результаты контрольного эксперимента по методике №2

Наименование группы	цели в жизни	процесс жизни	результат жизни	локус контроля - Я	локус контроля - жизнь	ОЖ
Контрольная группа (КГ)	25	21	21	22	28	93
Экспериментальная группа (ЭГ)	27	23	21	26	28	96

По результатам исследования значения показателей КГ и ЭГ существенно отличаются. Мы видим, что от аналогичных показателей КГ и ЭГ средние значения по шкале «Результата жизни» увеличились. В КГ средний балл стал равен 21, это говорит об удовлетворенности жизненными результатами на данном этапе жизни увеличилась. Количество испытуемых с показателями ниже среднего составили 3 испытуемых КГ, что составляет 25% испытуемых. В ЭГ средний балл увеличился на 2 балла и стал равен 21 это средний уровень удовлетворенностью пройденным этапом своей жизни. Среди испытуемых ЭГ с показателем ниже среднего остался 1 испытуемый, что составляет 8,3%.

Достаточно высокие средние значения остались по шкале «Локус контроля – жизнь» (КГ – 28, ЭГ – 28), показатели ЭГ увеличились. По шкале «Цели в жизни» (КГ – 25, ЭГ – 27) показатели ЭГ так же увеличились. По прежнему 2 испытуемых КГ, что составляет 16,7%,

имеют показатели ниже среднего. В ЭГ количество испытуемых с показателями ниже среднего снизилось и стали равны 2, что составляет 16,7%. Это говорит о том, что количество испытуемых, имеющих жизненные цели, увеличилось.

Средние значения по шкале «Процесс жизни» КГ – 21, ЭГ – 23, согласно таблице показателей, эти показатели являются средними. Результат ниже среднего показали 6 испытуемых КГ, что составляет 50%, и 3 испытуемых ЭГ, что составляет 33,3%.

По шкале «Локус контроля-Я» в КГ составляет 28, в ЭГ – 28, показатели по данной шкале у всех испытуемых равные и показывают среднее значение. Общее значение осмысленности жизни контрольной группы остался на прежнем значении 90, в экспериментальной группе увеличился составил 96 баллов. Данные приведены без учёта пола студентов.

Средние данные по шкалам опросника СЖО у опрошенных испытуемых ЭГ увеличились, следовательно, испытуемые характеризуются целеустремлённостью, видят цели в будущем, представляют личную временную перспективу. Шкала «Цели в жизни» увеличился на 2 пункта и составил 27 баллов.

Для исследования когнитивного компонента нами была использована методика диагностики ценностных ориентаций в карьере «Якоря карьеры» (Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова).

В соответствии с результатами опроса наиболее низкими оказались такие ранги как «служение» в КГ среднее значение составило 3,41; в ЭГ среднее значение равно 3,95. Однако сравнивая данные констатирующего и контрольного экспериментов, показатели ЭГ увеличились на 0,4 балла. Это говорит о том, что эмоционально-личностный и ценностно-смысловой компонент развития профессиональной мотивации качественно изменился.

Так в ЭГ показатели ниже среднего по группе снизились до 2 испытуемых, что составило 16,7%,

Таблица 8 – Результаты контрольного эксперимента по методике №3

Карьерные ценностные ориентации (методика «Якоря карьеры», Э. Шейн)	Ранг	Средний балл	
		КГ	ЭГ
Стабильность работы	I	5,0	5,0
Служение	II	3,41	3,95
Интеграция стилей жизни	II	4,94	4,94
Автономия (независимость)	IV	4,64	5,0
Менеджмент	V	4,69	4,18
Вызов	VI	4,95	4,85
Предпринимательство	VII	3,92	4,02
Профессиональная компетентность	VII	4,48	4,85
Стабильность места жительства	IX	4,89	3,01

По рангу «предпринимательство» среднее значение результатов не изменились и остались на прежнем уровне в КГ – 3,92, в ЭГ – 4,02. Человек с высоким показателем такой карьерной ориентацией стремится создавать что-то новое, он хочет преодолевать препятствия, готов к риску.

Результаты испытуемых ЭГ по рангу «профессиональная компетентность» значительно увеличились. Среднее значение по данному рангу в КГ – 4,48, а в ЭГ – 4,85. Этот показатель является высоким и свидетельствует о том, что испытуемые ЭГ хотят быть мастером своего дела, он бывает особенно счастлив, когда достигает успеха в профессиональной сфере, но быстро теряет интерес к работе, которая не позволяет развивать свои способности. Одновременно такой человек ищет признания своих талантов, что должно выражаться в статусе, соответствующем его мастерству. Он готов управлять другими в пределах своей компетентности, но управление не представляет для него особого интереса. Поэтому многие из этой категории отвергают работу менеджера, управление рассматривают как необходимое условие для продвижения в своей профессиональной сфере. Это говорит о высоких показателях направленности личности, системы ценностных и смысло-жизненных

ориентаций, собственно профессиональных мотивов и мотивов самореализации и карьерного роста.

С целью исследования динамики формирования эмоционально-личностного компонента профессиональной мотивации студентов и изучения выдвинутых положений нами была использована методика изучения мотивации профессиональной деятельности «Уровень профессиональной мотивации» К. Земфира в модификации А. Реана.

При обработке полученных результатов контрольного эксперимента был проведен анализ показатели внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ) мотивации в соответствии с ключами к методике. Полученные результаты эксперимента показывают, что внешняя положительная мотивация и внешняя отрицательная мотивация выявлена в КГ осталась на прежнем уровне: внешняя положительная мотивация выявлена в КГ у 6 (50%) опрошенных, внешняя отрицательная мотивация была отмечена в КГ у 5 (41,7%) человек внутренняя мотивация профессиональной деятельности выявлена в КГ у 1 (8,3%) опрошенных. В экспериментальной группе прослеживаются качественные изменения показателей: внешняя положительная мотивация выявлена в ЭГ у 7 (58,3%) опрошенных, внешняя отрицательная мотивация была отмечена в ЭГ у 1 (8,3%) человек внутренняя мотивация профессиональной деятельности выявлена в ЭГ у 4 (33,4%) опрошенных.

Таблица 9 – Результаты контрольного эксперимента по методике №4

Наименование группы		ВМ	ВПМ	ВОМ
Контрольная группа (КГ)	Средний балл	2,14	3,41	1,2
	Отклонение	0,68	0,52	0,43
Экспериментальная группа (ЭГ)	Средний балл	3,94	3,41	1,1
	Отклонение	0,32	0,225	0,48

Полученные результаты дают возможность определить следующие выводы. В КГ не четко прослеживаются факторы, отвечающие за

значимость профессии. Они связаны с процессом самореализации, творческим отношением к делу, процессом самосовершенствования.

В ЭГ факторы, относящиеся к значимости профессии, наоборот входят в число значимых. Данный факт позволяет сделать следующие выводы:

- значение заработной платы входит в число важнейших факторов;

- не менее важным является фактор общественной значимости выбранной профессии;

- мотив творчества профессиональной деятельности это еще один важный фактор выбора будущей профессии. Результаты контрольного эксперимента позволяют говорить о нацеленности респондентов экспериментальной группы на творческий подход к трудовой деятельности. Важным фактором нашего исследования является возможность к самосовершенствованию. В КГ этот фактор не изменился, а в ЭГ произошел рост значимости этого фактора;

- в ЭК увеличилось значение следующих факторов: выбранная работа соответствует способностям студентов, их характеру, в контрольной же группе, данный фактор практически не изменился.

В процессе констатирующего эксперимента был проведен диагностический срез, который показал качественные изменения каждого критерия развития профессиональной мотивации студентов. Отмечается положительная динамика результатов по сравнению с констатирующим экспериментом.

Проведенный контрольный эксперимент позволяет провести сравнительный анализ уровней развития профессиональной мотивации результатов констатирующего и контрольного экспериментов.

Как видно из диаграммы, наблюдается положительная динамика уровня развития профессиональной мотивации студентов.

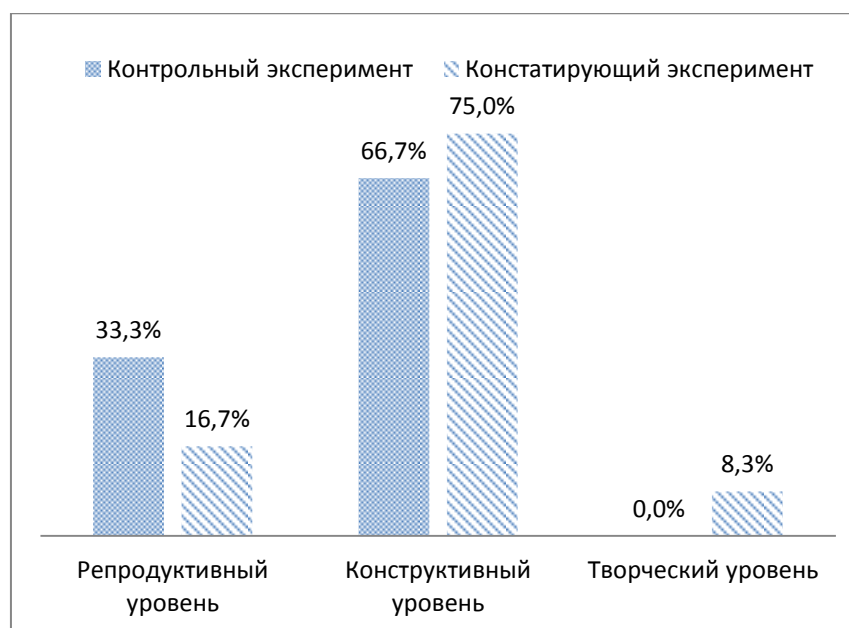


Рисунок 3 – сравнительный анализ уровня развития профессиональной мотивации

Значительно снизился процент испытуемых (на 16,8%) с репродуктивным уровнем развития профессиональной мотивации и составил 16,3%. Увеличился процент испытуемых с конструктивным и творческим уровнем (на 8,3%) и составил: конструктивный уровень 75%, творческий – 8,3%.

### Выводы по главе 2

В соответствии с результатами психолого-педагогического исследования мы можем говорить о том, что заявленная нами гипотеза подтвердилась результатами исследования:

1. В экспериментальной группе прослеживается положительная динамика внутренней мотивации, изменение структурных составляющих мотивационного комплекса, характеризующихся выбором мотивов профессиональной деятельности, а так же мотивации успеха и избегания неудач; тех факторов, которые характеризуют причины выбора профессии: творческий подход к профессии, возможность реализовать себя в этой деятельности.

2. Использование комплекса психолого-педагогических условий развития профессиональной мотивации студентов достоверно



способствует повышению уровня ВПМ, уровня внутренней мотивации; изменению значения ведущих факторов, которые определяют отношение к выбранной профессии. В ЭГ важное значение имеют такие факторы, как соответствие работы возможностям студентов, трудовая деятельность требует не только определенных знаний, но и имеет место творчеству.

3. В результате проведенного нами экспериментального исследования возможностей внеучебной деятельности для развития профессиональной мотивации у студентов колледжа была экспериментально обоснована эффективность выделенного нами комплекса психолого-педагогических условий развития профессиональной мотивации.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты теоретического анализа и проведенной опытно экспериментальной работы позволяют подтвердить верность выдвинутой гипотезы и сделать следующие выводы.

1. Актуальность проблемы развития профессиональной мотивации студентов колледжа обусловлена потребностью общества в квалифицированных специалистах, обладающих профессионально значимыми характеристиками, положительно мотивированных на профессиональную деятельность. Основой решения данной проблемы на этапе профессиональной подготовки студентов в профессиональных образовательных организациях могут служить возможности многофункциональной профессионально-ориентированной внеучебной деятельности.

2. На основе анализа психолого-педагогической отечественной и зарубежной литературы по теме исследования сформулировано понятие «профессиональная мотивация». Профессиональная мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей.

3. В целях создания эффективных условий для развития профессиональной мотивации студентов целесообразно использовать возможности многофункциональной профессионально-ориентированной внеучебной деятельности. Внеучебная деятельность – это система условий развития личности, открывающая перед ней возможность самоисследования и самокоррекции социально-психологических и профессиональных ресурсов. Это деятельность, в которой стимулируется сотворчество, создаются условия выбора, в результате происходит изменение представлений о себе как о личности и профессионале.

4. Для интенсификации развития профессиональной мотивации студентов колледжа необходимо вносить коррективы в традиционный

процесс организации внеучебной деятельности. При этом целесообразно опираться на создание эффективных психолого-педагогических условий развития профессиональной мотивации:

– вовлечение студентов в многофункциональную профессионально-ориентированную внеучебную деятельность, выполняющую роль функции самоопределения, самопознания, самосовершенствования и самореализации. Эффективными формами, способствующими развитию профессиональной мотивации, являются учебно-исследовательская и проектная деятельность, кружковая работа, а так же конкурсы профессионального мастерства, способствующие повышению роли профессиональной подготовки;

– разработанная программа внеучебной деятельности опирается на модульно-компетентностный подход. Это способствует осознанию студентами собственных личностных и развитию профессионально значимых качеств; осмыслению важности учения для будущего профессионального становления; ориентировать студентов на деловую направленность, что составляет основу профессиональной деятельности.

– диагностика уровня развития профессиональной мотивации выявляет затруднения, проблемы, которые в свою очередь, являются отправной точкой в определении необходимых психолого-педагогических условий формирования профессиональной мотивации

5. На основе анализа результатов экспериментального исследования можно утверждать, что выдвигаемая гипотеза об эффективности комплекса психолого-педагогических условий развития профессиональной мотивации студентов колледжа во внеучебной деятельности нашла свое подтверждение. О результативности данного комплекса условий свидетельствует не только динамика заявленных показателей развития профессиональной мотивации студентов колледжа, но тот факт, что студенты экспериментальной группы в ходе осуществления профессиональной деятельности отличаются навыками адекватного

поведения в ситуациях неопределенности, способностью принимать независимые и продуманные решения в стандартных и нестандартных профессиональных ситуациях, умением осуществлять поиск адекватных средств решения проблем, возникающих в профессиональной деятельности.

Результаты настоящего исследования позволяют осуществить дальнейшую разработку проблемы создания эффективных психолого-педагогических условий для развития профессиональной мотивации во внеучебной деятельности.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская К. А. Развитие личности в процессе жизнедеятельности // Психология формирования и развития личности. М., 1981. С. 19-45.
2. Айсмонтас Б.Б. Педагогическая психология: учебное пособие. М.: Московский городской психолого-педагогический университет, 2004. 368 с.
3. Алексеева Л.В. Мотивация и эмоции: учебное пособие. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2011. 428 с.
4. Артемьев М.В. Внеучебная деятельность студентов как фактор, влияющий на выбор будущей профессии // Психологическая наука и образование. 2003. № 3. С. 100-105.
5. Асеев В.Г. Мотивация поведения и формирования личности. М.: «София», 1976. 104 с.
6. Атkinson Дж.В. Теория о развитии мотивации. Новгород, 2003. 453 с.
7. Бабочкин П.И. Студент как субъект учебно-воспитательного процесса в вузе. Электронный журнал «Знание. Понимание. Умение», 2007. № 1.- С. 23-29.
8. Бакшаева Н.А., Вербицкий А. А. Психология мотивации студентов: Учебное пособие. М.: Логос, 2006. 184с.
9. Басимов М.М. Психологические особенности личности учащихся педагогического колледжа // Приложение к журналу Среднее профессиональное образование. 2004. № 7. С. 18-22.
10. Барабанщиков В. А. Системная организация и развитие психики // Психологический журнал. 2003. № 1. С. 29–46.
11. Бейлина Н.С. Деятельность куратора студенческой группы в контексте реализации ФГОС ВО: монография / Н.С. Бейлина, И.В. Руденко [под науч. Ред. И.В. Руденко]. Самара: ООО «Офорт». 2016. 168 с.
12. Белозерцев Е.П. Образование: историко-культурный феномен. Курс лекций. СПб: Юридический центр Пресс, 2004. 630 с.

13. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М.: Флинта; Наука, 1998. 186 с.
17. Божович Л.И. Избранные психологические труды. М.: Научные труды. 1995. 422 с.
14. Бордовская Н.В., Реан А.А. Педагогика. СПб.: ПИТЕР. 2004. 299 с.
15. Борисов П.П. Компетентностно-деятельный подход и модернизация образования // Стандарты и мониторинг. 2003. №1. С.58-61.
16. Бузмаков В.Н., Кропачева М.Н. Уровень профессионального самоопределения молодежи // Среднее профессиональное образование. 2004. № 9. С.11-13.
17. Ведута О.В. Формирование учебной мотивации студентов учреждений среднего профессионального образования технического профиля: методическое пособие Тюмень: Изд-во «Титул». 2011. 76 с.
18. Вербицкий А.А. Инварианты профессионализма: проблемы формирования: монография. М.: Логос. 2011. 288 с.
19. Вилюнас В. К. Психология эмоциональных явлений. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2003. 237 с.
20. Вульфов Б.З. Психология и педагогика: Учебник для бакалавров / П.И. Пидкасистый, Б.З. Вульфов, В.Д. Иванов. М.: Юрайт, ИД Юрайт, 2012. 724 с.
21. Выготский Л.С. Собрание сочинений Т.6. №4. М.: Просвещение. 1984. С. 20-176.
22. Годфруа Ж. Что такое психология. М.: Гостехиздат, 2009. 970 с.
23. Головей Л.А. Практикум по возрастной психологии. М.: Речь, 2010. 916 с.
24. Гордашников В. А., Осин А.Я. Образование и здоровье студентов медицинского колледжа. М.: Издательство «Академия Естествознания». 2009. 288с.
25. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. М.: Смысл, 2006. 333 с.

26. Гребенюк О.С., Гребенюк Т.Б. Основы педагогики индивидуальности: Учеб. Пособие. Калинингр. гос. ун-т. Калининград, 2000. 572 с.
27. Даутова О.Б. Шаг к себе: новые вызовы современного школьного образования: научно-методические материалы. СПб.: Книжный Дом. 2008. 152 с.
28. Демакова И.Д. Перспективы развития внеурочной деятельности в контексте построения новой модели образования // Методист. 2008. № 7. С. 14-19.
29. Долгополова С.В., Назарова Н.Е., Зуева О.Н., Учебно-профессиональная мотивация как фактор готовности к трудовой деятельности // Педагогика и психология образования. 2015 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchebno-professionalnaya-motivatsiya-studentov-kak-faktor-gotovnosti-k-trudovoy-deyatelnosti> (дата обращения: 10.10.2018).
30. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М.: 1991. 215 с.
31. Журкина А. Я., Ляшко Л.Ю., Усанов В. В. Система дополнительного образования детей // Дополнительное образование, 1999. № 3. С. 78-83.
32. Елисеев А.Н. Практикум по психологии личности. Учебное пособие для вузов. СПб.: ПИТЕР. 2001. 314с.
33. Емельянова Т.Г. Социальная активность в профессиональном самоопределении студентов ССУЗа: автореф. дис. ... канд. психол. Наук / Т.Г. Емельянова. - Тюмень: Тюмен. гос. ун-т. 2007. 23 с.
34. Жуков Р.Н. Готовность к деятельности как социально-педагогическая категория // Образование и наука. 2000. №3. С. 176-180.
35. Зеер Э.Ф. Личностно ориентированное профессиональное образование // Педагогика. 2002, №3. С. 16-21.
36. Зимняя И.А. Педагогическая психология. М.: Издательство «Логос». 2004. 384 с.
37. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности / Е.М. Иванова. М.,1992. 467 с.

38. Иванников В. А. Общая психология. Учебник. Л.: 2015. 480 с.
39. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: «Питер». 2000. 502 с.
40. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. М.: 1996. 473 с.
41. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности. М.: «Наука». 1988. 192 с.
42. Кудрявцев Т.В. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности // Вопросы психологии. 1983 №2. С. 51-59.
43. Кузьмина Н.В. Способность, одаренность, талант учителя. Л., 1985.
44. Купавцев А.В. Деятельностный аспект процесса обучения // Педагогика. 2002. №6. С.44-66.
45. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Издательство политической литературы. 1975. 302 с.
46. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. Питер, 2013. 446 с.
47. Магомед-Эминов М.Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы: Автореф. дис...канд. М.: 1987. С. 3-25.
48. Маркова А.К. Психология труда учителя. М.: 1993. 384с.
48. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер. 2006. 352 с.
49. Маккеланд Д. К. Мотивация достижения. М.: «Евразия». 1998. 143 с.
50. Мерлин В.С. Отличительные признаки темперамента // Очерк теории темперамента. М., 1964. с.3-18.
51. Мухина В. С. Развитие, воспитание и психологическое сопровождение личности в системе непрерывного образования: концепция и опыт работы ИРЛ РАО // Воспитание и развитие личности: Материалы междунар. науч.-практ. конф. М.: 1997. С. 4-12.
52. Немов Р.С. Психология: В 3-х кн. №1. Общие основы психологии. М.: 2001. С.461-469.
53. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего. М.: Смысл, 2004. 608 с.



54. Ожерельева И.Г. Сыромятников И.В. Теоретическое обоснование методологии оценки профессионального самоопределения субъекта деятельности // Инновации в образовании. 2005. № 1. С.62-80
55. Осницкий А.К. Проблемы исследования субъектной активности // Вопросы психологии. 1996. № 11. С.5-19.
56. Петровский В. А. Проблемы активности личности / В. А. Петровский. М.: Политиздат, 1991. 372 с.
57. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: 2002. С. 195-218.
58. Попов В.А. Личностно-ориентированное обучение в рамках Профессионального контекста [URL: http://paganel](http://paganel) (дата обращения 23.01.2019).
59. Платонов К. К. Структура и развитие личности. М., 1986. 326 с.
60. Пряжников Н.С. Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: 2001. С. 54-87.
61. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. М.: Когито-Центр. 2002. 204 с.
62. Реан А.А. , Бордовская Н.В., Розум С.И. Психология и педагогика. СПб.: Питер, 2009. 432 с.
63. Рубинштейн Л.С. Проблемы общей психологии. М., Просвещение. 1940. С.62-104.
64. Сансербаева Б.И. Психологическая подготовка будущих учителей к профессиональной деятельности // Педагогика. 2005. № 2. С.37-42.
65. Сериков В.В. Образование и личность: теория и практика проектирования педагогических систем. М.: Логос, 1999. 272 с.
66. Слостенин В. А., И. А. Колесникова. Педагогика. М.: Академия, 2008. 336 с.
67. Столин В. В. Общая психодиагностика. Москва: Огни, 2006. 448 с. 4.
68. «Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на

период до 2020 года» (одобрено Коллегией Минобрнауки России, протокол от 18.06.2013 N ПК-5вн) URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=652661#0> (дата обращения: 04.11.2018).

69. Стрелков Ю.К. Темпоральность трудовой деятельности// Национальный психологический журнал, 2011. №1(5). с.62-65.

70. Узнадзе Д.Н. Психологические исследования. М., 1966. 274 с.

71. Федеральный закон Об образовании в Российской Федерации. М.: Проспект, 2014. 160 с.

72. Фельдштейн Д.И. Проблемы возрастной и педагогической психологии / Д.И.Фельдштейн. М.,1995. 641 с.

73. ФГОС по специальности 13.02.11 Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям) URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=286194&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.36513340530393634#05608304873348313>(дата обращения: 11.12.2018).

74. Франкл В. Человек в поисках смысла: сб. пер. с англ. и нем. / В.Франкл. М.: Прогресс. 1990. 368 с.

75. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. М.: Просвещение. 1986. Т.2. №1. С. 12-405. №2 С.270-339.

76. Щуркова Н.Е. Прикладная педагогика воспитания: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2005. 329 с.

77. Шнейдер Л. Б. Основы семейной психологии. М.: МПСИ, МОДЭК, 2015. 928 с.

78. Щукина Г.И. Проблема познавательного интереса в педагогике. М.: Педагогика, 2006. 216 с.

79. Якобсон П.М. Эмоциональная жизнь школьника // Психология мотивации. Воронеж, 1998. С. 92-115.

80. Doménech-Betoret F. The Educational Situation Quality Model: Recent Advances // *Frontiers in Psychology*, 2018. № 9. PP. 67-78.

81. Handayani R.D. Analysis of intrinsic and extrinsic motivation of physics-teacher student candidates // Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran, 2017. №1(2). PP. 56-66.
82. Munoz-Luna R. Enhancing Language Learners' Motivation: the Use of Routine Breakers with Undergraduates Learning English Linguistics // Bellaterra Journal of Teaching & Learning Language & Literature, 2014. № 7(1). PP. 33-51.
83. Pineiro R. Teacher self-efficacy and its relationship with students' affective and motivational variables in higher education // European Journal of Education and Psychology, 2014. №7(2). PP. 45-56.
84. Taylor N., Maxwell G. The Search for Innovative Ideas // SAGE Open, 2016. № 6. PP. 34-41.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

#### Диагностическая карта уровня сформированности профессиональной мотивации студентов колледжа

Группа компонентов	Критерии	Показатели	Методики
Ценностно-смысловой	Направленность личности	–осознание смысла профессиональной деятельности, важности и роли профессии в обществе	Методика №1 «Ориентационная анкета «Направленность личности» (автор Б. Басс в модификации В. Смейкалы и М. Кучеры)
	Системы ценностных и смысложизненных ориентаций	–принятие ценностей профессии	Методика №2 «Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) (автор Д.А. Леонтьев)
Когнитивный	Прагматические мотивы	–желание получить высокий доход; –желание занять управленческую должность	Методика №3 «Якоря карьеры», методика диагностики ценностных ориентаций в карьере (автор Э.Шейн, перевод и адаптация В.А.Чикер, В.Э.Винокурова)
	Собственно-профессиональные мотивы	–совокупность профессиональных представлений и мотивационных объектов, которые включают в себя образы целей, планов, объектов желаний, связанных с профессиональной деятельностью	
Эмоционально-личностный	Мотивы самореализации личности	–потребность в профессиональном и духовном росте; –стремление повысить свой профессиональный уровень посредством профессиональных знаний; –настойчивость в формировании	Методика №4 методика изучения мотивации профессиональной деятельности «Уровень профессиональной мотивации» (автор К. Земфира в модификации А. Реана)

Группа компонентов	Критерии	Показатели	Методики
		профессиональных ЗУН	
	Мотивы профессионального развития и карьерного роста	<ul style="list-style-type: none"> <li>–убежденность в собственной профессиональной пригодности;</li> <li>–способность в освоении передовых производственных технологий;</li> <li>–обладание творческим потенциалом</li> </ul>	
	Социальные мотивы	–желание удовлетворять потребностям и запросам населения	

## Итоговые таблицы результатов констатирующего эксперимента

Уровень развития профессиональной мотивации	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	Кол-во испытуемых	% испытуемых	Кол-во испытуемых	% испытуемых
Репродуктивный уровень	3	25	4	33,3
Конструктивный уровень	8	66,7	8	66,7
Творческий уровень	1	8,3	0	0

## Учебно-тематический план работы кружка «Электромонтажник»

№	Наименование темы	Количество часов		
		всего	теория	практика
1	Вводное занятие	2	2	-
2	Понятие «энергосбережение», экономия материальных и трудовых ресурсов	2	2	-
3	Изготовление светильников в разных стилях	18	2	16
4	Изготовление зарядного устройства для мобильных телефонов на основе солнечной энергии	18	2	16
5	Разработка и изготовление стенда «Освещение жилого многоквартирного дома»	18	2	16
6	Разработка и изготовление стенда «Освещение промышленного здания»	18	2	16
7	Изготовлене экспонатов на выставку технического творчества	20	2	18
8	Оформление выставки творческих работ учащихся по итогам учебного года	2	-	2
9	Итоговое занятие: презентация работы кружка	2	-	2
<b>ИТОГО:</b>		<b>100</b>	<b>14</b>	<b>86</b>

Учебно-тематический план программы развития профессиональной мотивации «Моя профессия – мое будущее!»

№	Основные разделы и темы программы	Всего часов	Количество часов	
			теория	практика
Раздел 1.	Твоя будущая профессия	24	6	18
Тема 1.	Многообразие мира профессий	2	2	-
Тема 2.	Люди X – путешествие в мир профессий	2	-	2
Тема 3.	Я и выбор профессии	2	1	1
Тема 4.	Склонности и интересы в профессиональном выборе	2	1	1
Тема 5.	Адаптационный тренинг «Мотивация профессиональной деятельности»	2	-	2
Тема 6.	Игра-дискуссия «Работа, достойная Вас»	2	-	2
Тема 7.	Успех и постановка цели	2	1	1
Тема 8.	Тренинг «Мой путь к цели»	2	1	1
Тема 9.	Беседа «Учебный труд – залог будущей успешной профессиональной деятельности»	2	1	1
Тема 10.	Экскурсия на предприятие	2	1	1
Тема 11.	Возможности личности в профессиональной деятельности	2	1	1
Тема 12.	Выявление сформированности профессиональных представлений	2	1	1
Раздел 2.	Твоя карьера	24	9	15
Тема 13.	Коллаж «Моя мечта, моя профессия»	2	1	1
Тема 14.	Всякий человек по делу узнаётся	2	1	1
Тема 15.	Я – хочу, я – могу, я – надо	2	1	1



№	Основные разделы и темы программы	Всего часов	Количество часов	
			теория	практика
Тема 16.	Дело мастера боится	2	1	1
Тема 17.	Формула успеха	2	1	1
Тема 18.	Рынок труда и карьера	2	1	1
Тема 19.	Жизненные планы	2	1	1
Тема 20.	Активаторы мотивации	2	1	1
Тема 21.	Будильник	2	-	2
Тема 22.	Борьба мотивов	2	-	2
Тема 23. Тема 24.	Мотивация достижения	4	1	3
Раздел 3	Профессиональные достижения	24	10,5	13,5
Тема 25.	Дебаты «Топ 50 наиболее востребованных профессий»	2	0,5	1,5
Тема 26.	Конкурсы профессионального мастерства как способ развития профессиональной мотивации	2	1	1
Тема 27.	Регламент национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) том А	2	1	1
Тема 28.	Регламент национального чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) том Б	2	1	1
Тема 29.	Конкурсное задание компетенции «Электромонтаж»	2	2	-
Тема 30.	Критерии оценки конкурсного задания	2	2	-
Тема 31.	Модуль 1 конкурсного задания: монтаж в промышленной и гражданской отраслях	4	1	3
Тема 32.	Модуль 2 конкурсного задания:	2	1	1

№	Основные разделы и темы программы	Всего часов	Количество часов	
			теория	практика
	Программирование			
Тема 33.	Модуль 3 конкурсного задания: поиск неисправностей	2	1	1
Тема 34.	Создание персонального план профессионального и личностного развития	2	1	1
Тема 35.	Заключительное занятие	2	1	1
Итого:		72	27	45

## Итоговые таблицы результатов контрольного эксперимента

Уровень развития профессиональной мотивации	Контрольная группа		Экспериментальная группа	
	Кол-во испытуемых	% испытуемых	Кол-во испытуемых	% испытуемых
Репродуктивный уровень	3	25	2	16,7
Конструктивный уровень	8	66,7	9	75
Творческий уровень	1	8,3	1	8,3