**Выступление преподавателя Акимовой Н.В. на комиссии с докладом на тему:** **«Формирование профессиональной мотивации студентов в процессе практического обучения»**

Успешность реализации задач среднего профессионального образования во многом зависит от профессиональной мотивации обучающихся. Профессиональная мотивация выступает как внутренний движущий фактор развития профессионализма и личности обучающегося в образовательной организации, так как только на основе высокого уровня развития мотивации возможно достижение профессиональной образованности и культуры личности.

Под профессиональной мотивацией понимается действие конкретных побуждений, обусловливающих выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией [1]. По мнению М.В.

Воробьевой, профессиональная мотивация будущего специалиста представляет собой совокупность устойчивых мотивов, проявление которых зависит от профессиональных взглядов, отношений, позиций, а также эмоций, чувств, профессиональных качеств личности [4, С. 8-9].

Эффективным способом решения проблемы формирования профессиональной мотивации у студентов колледжа является усиление ориентированного на практику характера образования, приобретение успешного профессионального опыта в период обучения в колледже. При этом главным инструментом формирования положительного опыта профессиональной деятельности является студенческая практика.

Практика выступает в единстве с теорией и познавательной деятельностью обучающихся: студент как активный субъект целостного педагогического процесса эмпирическим путем познает мир профессии и фиксирует значимые свойства и закономерности будущей профессиональной деятельности. Студенческая практика является источником научного и практического познания, дает необходимый фактический материал, подлежащий обобщению и теоретической обработке. Полученные в ходе практического обучения знания используются в качестве руководства к действию по преобразованию действительности и удовлетворению запросов будущих специалистов. В ходе такого преобразования изменяется, совершенствуется и развивается «идеальный» план подготовки студента к будущей профессии и укрепляется профессиональная мотивация.

Структура практического обучения представлена системой взаимодействующих элементов: цель; целесообразная деятельность, средства деятельности, используемые в процессе целереализации; результаты – продукты деятельности [2, С. 90].

Для нас представляют интерес средства практической деятельности. К средствам практики можно отнести отчетные конференции по итогам практики, установочные собрания студентов, производственную среду предприятий и организаций, сотрудничество с руководителем практики от организации, взаимодействие с руководителем практики от колледжа и так далее.

Важно при этом отметить, что практика студентов связана с деятельностью организаций и, что самое главное, с деятельностью других людей, затрагивает их личные и профессиональные интересы, в то время как деятельность других людей непосредственно и опосредованно влияет на практическую деятельность каждого отдельно взятого студента.

Организация практического обучения на специальности 20.02.01 Рациональное использование природохозяйственных комплексов показывает, что к выбору социальных партнеров, организующих практику студентов среднего профессионального образования, нужно относиться тщательно и серьезно. Договоры о сотрудничестве в сфере профильной подготовки студентов заключаются с организациями и компаниями, зарекомендовавшими себя как профессионалы высокого класса в своей отрасли. Это ООО «ЭЛ6», Федеральное государственное бюджетное учреждение государственный центр агрохимической службы "Ростовский", ООО «ПК «НЭВЗ». По опыту организации практического обучения, рабочая среда, существующая в этих учреждениях и организациях, способствует формированию профессиональной мотивации студентов. Это среда, которую отличает атмосфера инноваций, креативности, высокой производительности. В такой среде и сотрудники, и студенты не боятся пробовать что-то новое, все фокусируются на более качественном выполнении работы [5; 7].

Обратившись к теории мотивации Фредерика Герцберга, можно подтвердить заявление о том, насколько важна для студента рабочая среда.

Герцберг выделил два типа факторов, влияющих на процесс мотивации человека: гигиенические и мотивирующие. Ко второму типу относятся интересная работа, хороший коллектив, признание и одобрение результатов труда, а это и есть, другими словами, рабочая среда, в которой сотрудники работают в полную силу, не опасаясь критики и неодобрения. Это очень важно для получения максимальной отдачи от сотрудников и высвобождения незадействованного потенциала каждого из них [7, С. 122].

В менеджменте это называется создание эффективного рабочего пространства, в психологии речь идет об избавлении от страха, что позволяет сотруднику реализоваться, стать человеком стремления и само актуализации.

В педагогике мы можем говорить о создании для студентов в такой производственно-образовательной среде ситуации успеха.

Специалистами доказано, что в наше время люди чаще, чем прежде, руководствуются внутренними побуждениями выполнять работу лучшим образом (речь идет о Мотивации 3.0) [5]. В современной производственной среде большинство сотрудников делает свою работу потому, что хочет этого, а не потому, что приходится это делать. При этом иерархию мотивов никто не отменял. Для кого-то важны мотивы само актуализации: работают хорошо, так как стремятся ответить на собственные внутренние вызовы и получить высокую оценку от других; мотивы причастности: хорошо относятся к своей организации, отсюда – уважение к работе и т.п.

Для организации практического обучения студентов колледжа выбираются устойчивые и перспективные организации и компании, государственные и из частного сектора экономики. Это, как правило, предприятия, где создана особая производственная среда. Особая она потому, что руководители организаций большое внимание уделяют активизации в этой среде внутренних мотивов сотрудников, заставляющих их работать с высоким воодушевлением и вносить максимально возможный вклад в дело организации.

Задача учебных заведений как организаторов практического обучения студентов – предложить будущим специалистам такую рабочую среду, в которой будут устранены все негативные факторы, а факторы профессиональной мотивации – максимально усилены. В такой среде и у студентов появляются внутренние мотивы и стимулы вносить в рабочий процесс предприятия самое ценное, на что они способны [7, С. 65]. Задача колледжа – подобрать такие организации, где студенты смогут максимально реализовать свои профессиональные задатки и приобрести новые компетенции.

Таким образом, *выбор рабочей среды* играет огромную роль в формировании и становлении у студентов мотивации к профессиональной деятельности.

Говоря о процессе формирования профессиональной мотивации студентов, хотелось бы подчеркнуть взаимосвязь таких важных понятий как мотивация и Я-концепция студента. Я-концепция студента - это его представления о себе, от которых зависит его эффективность в любой области деятельности, в том числе в профессиональном становлении.

Изменения и совершенствование в будущей профессии начинаются с изменений и улучшений представлений студента о себе. Поэтому, практическое обучение надо начинать с того, чтобы убедить студента, что у него всё получится на работе, что он может и готов выполнять профессиональные задачи. Это делается на общем *собрании* *по практике*, которое проводится до начала практики в феврале-марте месяце учебного года. Но, лучше, чтобы будущие практиканты посетили *отчетные конференции по итогам практики*, которые проводятся в начале учебного года, где старшекурсники представляют материалы отчетов по практике и научно-практические выступления по итогам профессионального обучения.

Напомним, что Я-концепция состоит из трех составляющих: идеальное представление о себе, образ «Я» и самооценка [7, С. 72].

Конференция по итогам практики помогает сформулировать идеал, то есть студенты видят и могут соотнести надежды, мечты, стремления и мысли по поводу профессионального будущего. Конференция может поспособствовать в формировании идеального профессионального «я».

Кроме того, молодые люди подвержены влиянию примеров для подражания, одного из важнейших элементов идеального представления о себе.

На конференции по итогам прохождения практики должны звучать ценности, цели и задачи профессионального становления, что важно для формирования идеального представления студента о себе в профессии.

Следующая компонента Я-концепции – это образ «Я», то есть осознание молодым человеком своих качеств, ценностей и поведения.

Именно образ «Я» может определить эффективность студента как будущего профессионала. Правильный *образ профессионального «Я»* у студента может сложиться в том случае, если и преподаватели колледжа и руководители практики в организации будут обращаться с ним так, словно он – самый умный, ответственный, без него организация не смогла бы так хорошо работать.

Студент должен считать себя таким же, и это постепенно станет частью его профессионального мировоззрения. Позитивный, в профессиональном плане, образ «Я» обучающийся переносит на общение с коллегами, клиентами.

В период становления личности большое внимание на молодого человека оказывают слова и поступки окружающих. Важно, чтобы люди, которые соприкасаются со студентом на практике, его коллеги, уважали практиканта. Это также поможет ему быть позитивным, приятным, располагающим к себе человеком в общении.

Образ «Я» студента улучшается, когда его руководитель чаще говорит, что тот отлично выполнил свою работу, он отмечает, что его ценят и признают значимость. Мотивация к профессии становится более устойчивой, появляется желание заниматься своей профессией еще больше, заниматься вдумчиво и результативно. Практикант слушает руководителя практики, чтобы понять, хороший ли он работник, как справляется со своими заданиями и поручениями, следовательно, именно руководитель практики может оказывать сильное влияние на образ «Я» студента и практиканта. В этом случае, руководитель практики выступает для студента значимым взрослым, к которому прислушиваются и чьи одобрение и похвалу стремятся заслужить, он не только носитель информации и воспитатель, но и консультант, исследователь, эксперт [6, С. 102].

Самооценка студента, третья составляющая Я-концепции, влияет на его профессиональное становление как специалиста своего дела. Студент с высокой самооценкой может быть креативным и продуктивным сотрудником. В основе высокой самооценки – умение нравиться себе. Чем больше студент нравится себе, тем более высокие результаты получает в работе. Самооценка очень влияет на само эффективность.

Чем больше поведение студента согласуется с образом идеального профессионального «Я», чем больше он ценит себя как сотрудника, тем более профессиональной личностью он становится, успешнее проходит процесс профессионального становления. Специалисты отмечают взаимосвязь развития профессиональной мотивации и профессионального становления личности.

Выше речь шла об успешном развитии сценария формирования мотивации к профессиональной деятельности в процессе практического обучения студентов. Вместе с тем, практическое обучение студентов помогает проследить и иные сценарии становления профессиональной мотивации студентов.

Специалисты отмечают, что в процессе обучения в колледже у студентов, зачастую формируются отдельные признаки дезадаптации, проявляющиеся снижением, вплоть до полной потери, мотивации к обучению и дальнейшей деятельности [8;10].

Проведенные специалистами В.Е. Капитанаки, А.С. Скороход, С.В.

Чермяниным исследования свидетельствуют, что на этапе практического обучения в колледжа возможны трудности обучения, обуславливающие снижение мотивации. Например, у части студентов младших курсов после первой производственной практики отмечается некоторое, потеря интереса к учебе и закономерное снижение профессиональной мотивации.

Снижение уровня профессиональной мотивации у студентов в данном случае, в основном, носит ситуативный характер. В период подготовки к производственной практике отмечается ухудшение функционального состояния, вызванное ожиданием практики. Представления студентов о предстоящем взаимодействии с персоналом организации вызывают опасения и тревогу у большинства студентов, принявших участие в обследовании.

Негативные ожидания от предстоящего взаимодействия с персоналом, необходимость адаптироваться в новом для обучающегося коллективе, представления о реализации задач практики и возможных трудностях провоцируют у студентов младших курсов «редукцию профессиональных интересов, обесценивание деятельности будущего специалиста и снижение значимости профессиональных компетенций» [8].

Необходимо отметить, что профессиональные интересы большинства третьекурсников в большей степени ситуативны и, скорее, связаны с тематикой предметов, изучаемых в текущем семестре, чем являются следствием осознанного профессионального выбора. Поэтому выбор баз практики не должен осуществляться студентами самостоятельно, преимущественно в соответствии с их собственными интересами, без учета специфики контингента, которому предстоит работать на практике. Зачастую студенты не идентифицируют деятельность в рамках производственной практики с будущей профессиональной деятельностью, а ведущим мотивом выбора места практики является мотив «испытать» себя в этой роли.

Следовательно, мотивационные установки к практической деятельности студентов могут в большей степени определяться ожиданиями от предстоящей практики, а не степенью сформированности их профессиональных компетенций.

Студенты старших курсов в преддверии практики более адаптированы к переходу на новую, практически направленную модель обучения. У них, с учетом уже имеющегося опыта, отсутствуют трудности с планированием и структурированием собственной практической деятельности. Их в большей степени тревожит возможное несоответствие требованиям, предъявляемым к будущему технику-экологу и недостаточная сформированность профессиональных компетенций. Ревизия собственных личностных качеств и степени сформированности практических навыков и теоретико-методологической подготовки может отрицательно сказываться на уровне мотивации к профессиональной деятельности.

Основным мотивом для выбора практики может являться максимальное исключение вероятности демонстрации профессиональной некомпетентности. Следовательно, мотивационные установки студентов старших курсов в большей степени зависят от их субъективной оценки сформированности профессиональных компетенций и экспертных оценок.

На завершающем этапе обучения в колледже актуальным становятся сопоставление желаемого и достигнутого уровней профессиональных компетенций, а также самостоятельное определение дальнейшего профессионального пути. Зачастую результаты такого рефлексивного анализа также приводят к снижению уровня профессиональной мотивации.

Для выпускников практика являет собой возможность получения базы данных, которые будут положены в основу выпускной квалификационной работы. Поэтому место прохождения практики они выбирают в соответствии с собственными практическими или научными интересами.

В любом случае их отношение к практике характеризуется не учебной, а именно профессиональной направленностью. Они так же, как и студенты младших курсов, ориентированы на положительную оценку их деятельности, но готовы принимать активное участие в образовательном процессе в организации, проявлять инициативу и отстаивать собственные профессиональные позиции.

У студентов старших курсов может наблюдаться снижение мотивационных установок и в ситуации отсутствия профессионального самоопределения. Студенты, имеющие более четкие представления о направлении и месте будущей деятельности в качестве специалиста (после окончания колледжа), не манифестируют снижение мотивации к практической деятельности. В то же время у студентов, не имеющих четких профессиональных представлений и планов, наблюдается снижение мотивации и разочарование в собственном профессиональном выборе [9].

С целью формирования мотивационных установок к практической деятельности и развития профессиональных качеств будущих техников-экологов преподаватели комиссии предлагают проводить динамический психолого-педагогический мониторинг мотивационных установок студентов на различных этапах обучения; поддерживать студентов, испытывающих трудности профессионального обучения и демонстрирующих снижение профессиональной направленности; актуализировать мотивационные установки к практической деятельности будущих специалистов путём проведения тренингов и психолого-педагогических занятий, направленных на сохранение и повышение мотивационных установок к дальнейшей профессиональной деятельности в качестве специалиста по избранной профессии и развитие необходимых для успешной профессиональной деятельности личностных свойств и качеств [8].

Таким образом, практическое обучение в колледже, являясь неотъемлемым компонентом образовательного процесса, играет важную роль в формировании у будущего специалиста устойчивой мотивации к осуществлению профессиональной деятельности. Тщательный отбор средств практического обучения обеспечивает целостность, высокую результативность практики, положительную мотивацию к будущей профессиональной деятельности, способствует формированию современного типа профессионального поведения студентов.

**Литература**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 424 с.

2. Бороненко Т.А. Содержание педагогической практики бакалавров и магистрантов направления «Педагогическое образование» /Т.А. Бороненко, В.С. Федотова// Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. – Калининград, 2014.- Вып. 11. – С. 87-101.

3. Быков А.Н. Формирование профессионально-субъектной позиции студентов в процессе практически ориентированной деятельности/ А.Н. Быков, Т.А. Костюкова // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https:www.gramota.net/materials/1/2014/2/6.html(дата обращения 14.05.2024).

 4. Воробьева М.В. Развитие профессиональной мотивации студентов в процессе обучения в туристском вузе: Автореф. дис. канд. пед. наук. – Сходня, 2010. – 24 с.

5. Пинк Д. Драйв: Что на самом деле нас мотивирует/Дэниел Пинк; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 190 с.

6. Смирнова Л.Я. Инновационная модель образовательной системы в высшей школе России/Л.Я. Смирнова, А.А. Самусева //Современные тенденции и инновации в науке, образовании и бизнесе: материалы пленарного и секционного заседаний IX научно-практической конференции с международным участием 15-19 апреля 2013 года. В 4-х т. Том III./ под ред. к.э.н. Н.В. Чернер. – Одинцово: АНОО ВПО ОГИ, 2013. – С. 100-104.

7. Трейси Б. Полная вовлеченность. Вдохновляйте, мотивируйте и раскрывайте всё лучшее в своей команде/ Брайан Трейси; пер. с англ. М. Яцюк. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 272 с.

8. Чермянин С.В. Особенности формирования мотивационных установок к практической деятельности у студентов, обучающихся по специальности «Клиническая психология»/ С.В. Чермянин, В.Е. Капитанаки, А.С. Скороход //Вестник Ленинградского государственного университета имени А. С. Пушкина. – 2016. – № 4. – Ч. 1.– С. 158–167.

9. Чермянин С.В. Методологические аспекты психолого-педагогического сопровождения студентов вуза, обучающихся по специальности «Клиническая психология»/С.В. Чермянин, В.А. Корзунин//Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2015. -№ 1. – Т.5. Психология. – С. 65-78.

10. Чернышова Л.А. Психолого-педагогическое сопровождение процесса обучения клинических психологов в вузе//Психология и медицина: пути поиска оптимального взаимодействия: материалы ХI междунар.науч.-практ. конф. – Самара, 2011. – С. 792 – 800.

11. Яровова Т.В. Словарь педагогических терминов/Т.В. Яровова. – Одинцово: АНОО ВПО ОГИ, 2013. – 313 с.

12. Яровова Т.В. Компетентностный подход в аспекте психолого-педагогического сопровождения//Научное обозрение. Серия 2. Гуманитарные науки. – 2015. – № 1. – С. 59-68.