

**Формирование профессиональной мотивации студента и практика:
чтобы процесс был эффективным**

**Formation of the student's professional motivation and practice: to make the
process effective**

Воробьева М.В., канд. пед. наук,
доцент, декан факультета довузовской подготовки
Одинцовского филиала МГИМО
МИД России (г. Одинцово)
Ярлова Т.В., канд. пед. наук,
доцент, заведующий кафедрой
государственного, муниципального управления
и социальных процессов
Одинцовского филиала МГИМО
МИД России (г. Одинцово)

Аннотация: статья посвящена проблеме формирования профессиональной мотивации студентов в процессе практического обучения в вузе. Авторы рассматривают такие средства практики, влияющие на эффективность процесса становления мотивации к профессиональной деятельности, как рабочая среда, руководство практикой, участие в научно-практических конференциях по итогам практического обучения. Особое внимание уделено исследованию взаимосвязи мотивации и Я-концепции студента. Акцент сделан на успешном развитии сценария формирования профессиональной мотивации у студентов вуза.

Abstract: The article is devoted to the problem of forming students professional motivation in the process of practical training at the university. The authors consider such means of practice that affect the effectiveness of the process of motivation for forming professional activity as the working environment, the management of practice, participation in scientific and practical conferences following the results of practical training. Particular attention is paid to the study of relationship between motivation and students self-conception. The emphasis is on the successful development of the scenario of forming professional motivation among university students.

Ключевые слова: мотивация студентов, профессиональная мотивация студентов, практика, средства практики, практическое обучение, Я-концепция студента.

Key words: motivation of students, professional motivation of students, practice, means of practice, practical training, self-conception of students.

Успешность реализации задач среднего профессионального и высшего 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, обуславливающих 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 вузов является усиление ориентированного на практику характера образования, приобретение успешного профессионального опыта в период обучения в университете. 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 вузовским руководителем практики 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 факультетах управления и довузовской подготовки Одинцовского филиала МГИМО показывает, что к выбору социальных партнеров, организующих практику студентов среднего профессионального и высшего 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 Сбербанк, ПАО Банк «Возрождение», отделения Государственной налоговой инспекции, комиссия по делам несовершеннолетних, отделы администраций муниципальных районов Московской области и другие.

По опыту организации практического обучения, рабочая среда, существующая в этих учреждениях и организациях, способствует формированию профессиональной мотивации студентов разных специальностей и направлений подготовки. 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 самоактуализации. 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 вуза 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 вуза – 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 *установочном 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 способствовать 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, будь то профессия из сферы права, информационных технологий или государственного и муниципального управления.

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 вуза 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. Так, Т.В. Ярлова рассматривает последнее как процесс прогрессивного изменения личности студента под влиянием социальных воздействий, профессиональной деятельности и собственной активности, профессиональное становление наполняет жизнедеятельность молодого человека особым смыслом, придает формирующейся профессиональной биографии значительность [11, С. 197].

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 вузе 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 вузе возможны трудности обучения, обуславливающие снижение мотивации. Например, у части студентов младших курсов после первой производственной практики отмечается некоторое разочарование в

профессии, 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 менеджеру, юристу, специалисту банковского дела, экономисту 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 вузе 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 является возможностью 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 вуза), 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 бакалавров преподаватели-исследователи 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 вузе, 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 14.06.2017).
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 XI междунар.науч.-практ. конф. – Самара, 2011. – С. 792 – 800.
11. Яровая Т.В. Словарь педагогических терминов/Т.В. Яровая. – Одинцово: АНОО ВПО ОГИ, 2013. – 313 с.
12. Яровая Т.В. Компетентностный подход в аспекте психолого-педагогического сопровождения//Научное обозрение. Серия 2. Гуманитарные науки. – 2015. – № 1. – С. 59-68.

Vorobeva Marina Vyacheslavovna, Ph.D., Dean of the Faculty of Pre-University training of the Odintsovo Campus of MGIMO University (Odintsovo, Moscow Region); m.vorobeva@odin.mgimo.ru 89162393198

Yarovova Tatyana Victorovna, Ph.D., Head of the Department of state and municipal administration and social processes of the Odintsovo Campus of MGIMO University (Odintsovo, Moscow Region); t.yarovova@odin.mgimo.ru 89055729759