

Выступление на педагогическом совете
«Профессиональная мотивация как фактор формирования профессиональной компетенции
будущих специалистов»

15.11.2016г.

Условия формирования и развития профессиональной мотивации студентов

Подготовка:

- 1) Распечатать и разрезать в виде пазлов термины: *потребность, стимул, мотив, интерес, цель*. Разрезанные пазлы берут педагоги при входе в аудиторию.
- 2) Просмотр отрывка из мультфильма «Мулан».

Введение в тему

Слайд 1.

Добрый день! Тема моего выступления «Условия формирования и развития профессиональной мотивации студентов». В науке нет однозначного определения понятия «мотивация» и ее структуры. Мы остановимся на тех понятиях, которые вам удалось собрать группой. Попрошу назвать структурные компоненты мотивации и пояснить их.

(Представители групп называют своё ключевое слово и поясняют его).

А сейчас предлагаю посмотреть отрывок из мультфильма и найти примеры, описывающие ваше понятие.

(Демонстрация фрагмента мультфильма).

Слайд 2. *(определения понятий: потребность, стимул, мотив, интерес, цель, мотивация).*

На вопрос отвечает каждая группа. Например: Каковы потребности у девушки? Собаки? (У девушки – потребность в самоактуализации; у собаки – физиологическая потребность в еде) и т.д.

Слайд 2.1 Таким образом, мотивация это система внутренних побуждений личности (мотивов), регулирующих поступки или деятельность.

Выступление по теме

1. Сегодня на российском рынке труда более 80% вакансий – вакансии рабочих. Современная система образования призвана обеспечить подготовку высококвалифицированного специалиста.

Однако на практике можно столкнуться с рядом *противоречий*:

а) между непрерывно растущей общественной потребностью в квалифицированных кадрах и недостаточным уровнем их подготовки;

б) между возрастающими требованиями работодателей к качеству профессионального образования и заметным снижением мотивации молодежи к получению такого образования.

В чём же причина данного противоречия?

Первое, что приходит на ум – это слабая предшествующая подготовка абитуриентов. В колледж приходят учиться выпускники школ, которые не готовы к нормальной учебной деятельности. Как показывает практика многие из них не обладают элементарными знаниями таблицы умножения.

Современная дидактика утверждает, что на результативность обучения влияют 40 значимых факторов. Тот пресловутый низкий уровень учебной подготовки наших абитуриентов стоит всего лишь на 15 месте. Определяющую роль из них играет такой фактор, как мотивация.

Слайд 3.

«Результаты, которых достигает человек в своей жизни, лишь на 20–30% зависят от его интеллекта, а на 70–80% – от мотивов, которые побуждают его определенным образом себя вести» – писал Владимир Николаевич Мясищев, психиатр и медицинский психолог.

Известно, что сильные и слабые студенты различаются вовсе не по интеллектуальным показателям, а по тому, в какой степени у них развита профессиональная мотивация. Хорошо обучаются не те, кто имел наивысший балл при поступлении, а те, кто внутренне хорошо мотивирован на освоение профессии. Если обучающийся уверен, что выбрал нужную профессию и она в его глазах социально значима, то это в значительной степени будет определять его отношение к учебе.

Таким образом, при высоком интересе личности к конкретной деятельности может включиться компенсаторный механизм. Недостаток способностей при этом можно восполнить развитием мотивационной сферы (интересом к предмету). Примеров данному механизму в жизни

людей очень много: двоешник в детстве Уинстон Черчилль и впоследствии лауреат Нобелевской премии по литературе, знаменитый Альберт Эйнштейн и многие другие.

2. Чем больше возможностей предоставляет профессия для удовлетворения потребностей и интересов студента, тем выше его включенность в профессиональную деятельность.

Важным моментом является и то, что если профессиональные интересы студента соответствуют его индивидуальным особенностям, то при правильном выборе профессии у него формируется положительное отношение к ней, которое может сильно мотивировать его учебную деятельность.

И наоборот, когда студент теряет интерес к профессии, падает и его интерес к общему образованию. Одновременно падает социометрический и социальный статус, возникает множество тупиковых моментов, связанных с учебой, и сложных социальных ситуаций вне колледжа.

Профессиональное самосознание делает мотивы учения устойчивыми, способствует развитию у студента умения ставить цели и добиваться их. Это является показателем зрелости мотивационной составляющей личности. Поэтому педагогу важно помочь студенту самостоятельно ставить цели, адекватные его возможностям и задачам.

Слайд 4 (*определения терминов: мотив учения, мотивация учения, учебная мотивация, учебно-профессиональная мотивация, мотивы профессиональной деятельности*).

Мотивационный комплекс личности включает в себя: мотивацию учебной и профессиональной деятельности, мотивацию успеха и боязнь неудачи, факторы привлекательности профессии. Рассмотрим условия формирования учебной и профессиональной мотивации.

Обучающиеся колледжа, как правило, обладают негативным опытом обучения в школе, следовательно, определённая «мотивация» к обучению у них уже сформирована, и как результат - снижение интереса к учебе в целом.

В колледже студенты оказываются втянутыми в сферу действия мощного мотивационного фактора – мотива профессиональной направленности. Устойчивый интерес к профессии способен активизировать сильные внутренние мотивы учения и новые ресурсы познавательной деятельности.

А при рационально продуманном режиме обучения можно организовать целенаправленную работу по развитию профессиональной мотивации на всех курсах обучения.

3. Как же создать для студентов образовательную среду, которая станет успешной и радостной для них? *Методика развития позитивной мотивации к обучению* - система последовательного взаимодействия педагога и студентов, обеспечивающая развитие позитивной мотивации к обучению, включающая совокупность методов и приёмов развития позитивной мотивации к обучению и характер взаимодействия педагогов и студентов.

Учебно-профессиональная мотивация определяется рядом факторов.

Слайд 5.

1. Сама образовательная система, образовательное учреждение.
2. Организация образовательного процесса.
3. Индивидуальные особенности обучающегося.
4. Индивидуальные особенности педагога и, прежде всего, системы его отношений к студенту, к делу.
5. Специфика учебного предмета.

Как показывает практика особое внимание следует обратить на четвёртый фактор. Если преподаватель не сумеет вызвать интерес к своему предмету, то первые факторы сработать по-настоящему не смогут.

В процессе формирования и развития профессиональной мотивации предлагается использовать следующую технологическую цепочку, состоящую из трёх этапов.

Слайд 6.

Исследовательский этап предусматривает изучение потребностно-мотивационной сферы студентов (познавательный интерес, ценностных ориентаций).

Этап отбора и конструирования учебного материала. Моделирование процесса обучения направлено на коррекцию деформированных потребностей и выращивание новых в соответствии с компонентами содержания образования и возможностями учебного предмета.

Самым главным является *исполнительный этап*, реализующий поставленные цели через отобранное содержание и соответствующие ему формы и методы обучения.

Формирование мотивации у студента может быть основано на трёх педагогических законах Л. С. Выготского:

Слайд 7.

1. «Прежде чем ты хочешь призвать учащегося к какой-либо деятельности, заинтересуй его ею, позаботься о том, чтобы обнаружить, что он готов к этой деятельности, что у него напряжены все силы, необходимые для неё, и что учащийся будет действовать сам, преподавателю же остаётся только руководить и направлять его деятельность».
2. «Весь вопрос в том, насколько интерес направлен по линии самого изучаемого предмета, а не связан с посторонним для него влиянием наград, наказаний, страха, желаний угодить и т. д. Таким образом, закон заключается в том, чтобы не только вызвать интерес, но чтобы интерес был как должно направлен».
3. «Третий вывод использования интереса предписывает построить всю педагогическую систему в непосредственной близости к жизни, учить студентов тому, что их интересует, начинать с того, что им знакомо и естественно возбуждает их интерес».

1. Закон интереса: студента нужно заинтересовать.
2. При формировании профессиональной мотивации использовать возможности всех преподаваемых предметов.
3. Закон связи обучения с жизнью.
4. Другое направление формирования профессиональных мотивов студентов связано с изменением мотивации на разных этапах профессионального становления и касается деятельности классного руководителя и мастера производственного обучения.

Слайд 8

В нашем колледже для классных руководителей была предложена программа воспитательной работы с группой по годам обучения, содержание которой отвечает основным этапам формирования и развития профессиональной мотивации в образовательном учреждении, проводится психологический мониторинг профессионального соответствия. Его результаты подтверждают результаты экспериментов на материале различных учебных заведений, в результате которых было установлено, что больше всего довольны избранной профессией студенты 1 курса. Но в течение всех лет учебы этот показатель неуклонно снижается вплоть до последнего курса. Логично было бы предположить, что снижение удовлетворенности вызвано невысоким уровнем преподавания в конкретном учебном заведении. Тем не менее первокурсники опираются на свои идеальные представления о будущей профессии, которые при столкновении с реалиями подвергаются болезненным изменениям.

Одним из возможных объяснений снижения мотивации может быть тот факт, что третьекурсники ведут поиск собственной уникальности не только в системе межличностных отношений, но и в продвижении к профессиональному будущему.

5. Таким образом, процесс обучения относится к сложным видам деятельности, поэтому мотивов для обучения множество, но все они формируют единую систему, которую объединяет общая цель – повышение эффективности обучения.

Рассмотрим **методы мотивации**, которые можно использовать для повышения эффективности процесса обучения. Их можно разделить на три группы: психологические, организации образовательного процесса и контроля знаний.

Слайд 9

Подробный список методов и приёмов представлен в раздаточном материале. Обратим внимание лишь на некоторые из них.

Психологические методы мотивации:

1. Установлено, что характер и индивидуальные особенности преподавателя влияют на формирование мнения о предмете в целом. Педагог, который не опаздывает, доброжелательно относится, серьезно и ответственно выполняет свою работу ценится студентами.

2. Ведущей деятельностью периода юности является выбор своего места в жизни и профессионального предназначения, поэтому необходимо подбадривать и одобрять выбор студентов, акцентировать внимание на важных профессиональных вопросах.

4. Положительный, приветливый настрой, ровный доброжелательный тон – залог эффективного труда. Крик и прилюдное порицание только снизят авторитет, делая преподавателя несдержанным и беспомощным в глазах аудитории.

5. Каждый человек желает чувствовать свою сопричастность к какому-то процессу, осознавать, что его точку зрения принимают во внимание – это повышает мотивацию. Дайте группе возможность выбрать форму тему доклада или вариант задания.

6. Необходимо отмечать успехи студентов публично. Это прибавляет ему уверенности в себе, повышает его внутреннюю мотивацию. Критиковать один на один.

При организации учебного процесса:

8. Важно соблюдать четко выработанную её систему организации. Студенты, «привыкшие» к преподавателю, к его требованиям будут тратить меньше времени на организационные моменты и осмысление происходящего на уроке. Самоорганизация преподавателя сформирует о нем положительное мнение со стороны студентов.

9. Сообщение целей в начале урока, умение ставить их самими студентами направленно на формирование внутренних стимулов мотивации.

11. Психологи доказали, что человек с большей успешностью воспринимает разговорную речь, живой рассказ, беседу. Преподаватель, уткнувшийся в книгу, сидя за столом, не только не может следить за реакцией аудитории на свои слова, но и производит впечатление незнающего человека, отгораживается этим столом от студентов. Создается и визуальный барьер, и психологический. Оптимальным будет перемещение преподавателя по аудитории во время объяснения темы.

12. Во время урока необходимо применение различных форм организации деятельности студентов, их чередование, так как произвольное внимание в юношеском возрасте аудитория может удерживать в течение 30-40 минут. Задача преподавателя вовремя сменить вид деятельности.

14. Дифференцированная система заданий: на «3», «4», «5».

15. Задания должны быть соизмеримыми со знаниями студентов и посильными для выполнения. Слишком простые или слишком сложные задания вызывают понижение мотивации и интереса к освоению новых компетенций.

16. Давать домашние задания, а к ним четкое и его однозначное объяснение.

19. Так уж сложилось, что система образования в целом ориентируется на среднего студента, не смотря на то, что в аудитории есть и аудиалы, и визуалы, кинестетики. Поэтому необходимо учитывать индивидуальные особенности восприятия учебного материала.

Контроль и оценка знаний:

23. Для поддержания мотивации нужна регулярная и непрерывная система контроля усвоения знаний студентов со стороны преподавателя.

24. Студенты должны знать критерии оценки их деятельности при выполнении устных, письменных, тестовых работ.

28. Должно войти в практику разбирать ошибки работ: подробно останавливаться на распространенных ошибках, обсуждать недочеты и совместными усилиями находить верные решения.

33. Обязательным условием является информирование студентов о результатах их деятельности.

Таким образом, процесс мотивации – сложная система. Формирование стимулов – непрерывный процесс. Практическое применение методов мотивирования оказывает положительное воздействие на уровень успешности студентов. Самое главное – заинтересованность всех субъектов образовательного процесса в эффективности обучения: и студентов, и преподавателя.

Закончить хочется словами Дейла Карнеги: «Скажите кому-либо, что у него нет способности к чему-то и что он делает всё совершенно неправильно, и вы лишите его почти всяких стимулов для самосовершенствования. Но примените противоположный метод: будьте щедры в своём поощрении; создайте впечатление, что в стоящей перед вашим собеседником задаче нет ничего трудного; дайте ему понять, что вы верите в его способность справиться с ней, что у него имеется необходимое для этого внутреннее чутьё, - и он всю ночь до рассвета будет практиковаться, чтобы добиться успеха».

«Человек, увлеченный своей работой, живет дольше, чем тяготящийся ею».