

Возженникова Светлана Анатольевна, Земляной Михаил Александрович

**РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ДОМИНИРУЮЩЕЙ МОТИВАЦИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В СИСТЕМЕ НАЧАЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЛИЦЕЯ
"СТРОИТЕЛЬ" № 4 Г. НОВОРОССИЙСКА КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ)**

Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2012/3/6.html

Статья опубликована в авторской редакции и отражает точку зрения автора(ов) по рассматриваемому вопросу.

Источник

Альманах современной науки и образования

Тамбов: Грамота, 2012. № 3 (58). С. 29-30. ISSN 1993-5552.

Адрес журнала: www.gramota.net/editions/1.html

Содержание данного номера журнала: www.gramota.net/materials/1/2012/3/

© Издательство "Грамота"

Информация о возможности публикации статей в журнале размещена на Интернет сайте издательства: www.gramota.net

Вопросы, связанные с публикациями научных материалов, редакция просит направлять на адрес: almanac@gramota.net

УДК 377.3

Педагогические науки

Светлана Анатольевна Возженникова, Михаил Александрович Земляной
Южно-Российский государственный технический университет
(Новочеркасский политехнический институт)

**РАЗРАБОТКА МЕТОДИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ДОМИНИРУЮЩЕЙ МОТИВАЦИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ В СИСТЕМЕ НАЧАЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЛИЦЕЯ
«СТРОИТЕЛЬ» № 4 Г. НОВОРОССИЙСКА КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ)[©]**

Как показали результаты исследований [1], эффективность мотивации к обучению зависит не только от того, что человек убеждается в своей неспособности повлиять на данную ситуацию, решить конкретную задачу, достичь высокого уровня профессионализма, но и от сформированного в его сознании доминирующего мотива по восприятию и реализации полученных профессиональных знаний. Доминирующая мотивация определяется разностью ожидаемого положительного эффекта от сформированного идеала успешности специалиста в его сознании и субъективных прогнозных результатах, получаемых в процессе образования в профессиональном лицее. И чем полученная разность выше, тем ниже доминирующая мотивация к достижению высоких результатов и в обучении и в производственной деятельности. В принципе, такой внутренней установки достаточно, чтобы неудачи в образовательном процессе сказались на всем дальнейшем профессиональном становлении молодого специалиста. Так, если обучающийся полагает, что неэффективное и малоинтересное образование не приносит сегодняшнего высокого ожидаемого результата, то такая позиция может привести не только к плохой успеваемости в процессе получения профессиональных знаний, но и к низкой эффективности на производстве.

Побудителем производственной деятельности является система мотивов, органично включающая в себя: экономические потребности; цели; интересы; стремления; идеалы; мотивационные установки, которые придают ей активный и направленный характер, входят в структуру и определяют ее содержательно-смысловые особенности.

Названная система мотивов образует производственную мотивацию, которая характеризуется доминирующей мотивацией.

Доминирующая мотивация определяет устойчивость производственной мотивации, иерархию ее основных подструктур. Социальные мотивы обуславливают постоянную динамику вступающих в новые отношения друг с другом побуждений. Формирование доминирующей мотивации есть не простое возрастание положительного или усугубление отрицательного отношения к производственному труду, а стоящее за ним усложнение структуры мотивационной сферы, входящих в нее побуждений, появление новых, более зрелых, иногда противоречивых отношений между ними.

Нами разработана методика формирования доминирующей мотивации профессионального становления обучающихся в учреждении начального профессионального образования. Методика разделена на два этапа.

Суть первого этапа методики заключается в следующем: учитель создает такие педагогические условия, профессиональной организации деятельности обучающихся, которые необходимо ведут к формированию у них спланированной доминирующей мотивации. Этот направление означает, что учитель, опираясь на уже имеющиеся у обучаемых доминирующие мотивы, так организует педагогическую деятельность, чтобы она вызвала у них положительные эмоции удовлетворения, радости. Если эти чувства обучающиеся испытывают в течение полугодия, то у них возникает новая доминирующая мотивация - в самой этой деятельности, вызывающей у них приятные эмоциональные переживания. Доминирующая мотивация обучающихся трансформируется в то состояние, которое задано педагогическими условиями при профессиональном становлении обучающихся.

Один из примеров формирования доминирующей мотивации с помощью разработанной нами методики. Задана цель сформировать у обучающихся третьего курса по специальности газосварщик доминирующую мотивацию к профессиональному становлению и эффективной адаптации на предприятии. Опираясь на имеющуюся у обучающихся доминирующую мотивацию, выявленную ранее [Там же], *стремиться к общению с однокурсниками*, учитель организует процесс обучения следующим образом: приглашает ведущего специалистов предприятия одного ИТР (инженерно-технического работника) и бригадира, а также запрашивает на предприятии копию системы менеджмента качества (СМК). Приглашенные специалисты проводят разъяснительную работу для обучающихся. Освещают производственные вопросы, методы и способы их реализации, посредством имеющихся технических приспособлений и оснастки на предприятии, согласно требованиям системы менеджмента качества и техники безопасности. Затем выдают «наряд» обучающимся для самостоятельного выполнения, так чтобы гарантировать полный успех для каждого обучающегося, заведомо легкие задания. При этом учитель и привлеченные специалисты хвалят обучаемых за успешно выполненную работу, и повторяет это до тех пор, пока обучающиеся не обретут полной уверенности в своих возможностях в реализации наряда задач. Затем учитель, предупреждая, что теперь он даст им сложные задачи, дает опять достаточно

легкие, посильные для каждого ученика в отсутствие специалистов предприятия. После их решения он приглашает на проверку ведущих специалистов смежных предприятий, которые также хвалят обучаемых за успешно выполненное задание. Тем самым у обучающихся постепенно крепнет уверенность в своих силах и возможностях, они сами просят давать им новые и новые задания, причем повышенной трудности. Тогда учитель начинает увеличивать степень трудности задания, и таким образом у обучающихся удается сформировать стойкую доминирующую мотивацию к решению задания любой трудности.

Суть второго этапа заключается в усвоении обучающимися предъявляемых ему в готовой «форме» побуждений, целей, идеалов, содержания профессиональной направленности профессионального становления личности, которые по цели задания должны у него сформироваться и которые сам обучающийся должен постепенно превратить из внешне понимаемых во внутренне принятой и реально действующей доминирующей мотивации. Этот этап связан с методами убеждения, разъяснения, внушения, информирования, примера. Особую роль здесь играет коллектив, социальная среда, в которой действуют обучающиеся, взгляды, убеждения, традиции, принятые в производственной среде. Когда обучающийся видит, что окружающие его товарищи и производственный коллектив относятся к выполнению поставленного наряда как к особой ценности и направляют свою деятельность на эффективное выполнение этого задания, то и он перенимает этот взгляд на данное производственное задание. Тем самым у обучающихся возникает особое отношение к эффективному выполнению производственного задания как к некой ценности, т.е. возникает доминирующая мотивация. Для реализации второго этапа методики обучающиеся направляются на производственную практику. На предприятии обучающийся закрепляется за двумя специалистами: за ИТР и рядовым сотрудником. Инженерно-технический работник разъясняет обучающемуся цели и задачи законченного трудового процесса и влияние эффективности труда бригады и ее членов на эффективность производства в целом. Рядовой сотрудник способствует расширению знаний и адаптации обучающегося в процессах и приемах производства, используя имеющееся оборудование и оснастку. После прохождения практики обучающиеся, получившие высокую оценку получают рекомендации предприятия на предмет трудоустройства.

Список литературы

1. **Возженникова С. А.** Адаптивные качества личности будущего учителя как основа его профессиональной адаптации // Развитие личности в образовательных системах: материалы докладов XXIX международных психолого-педагогических чтений. Ростов н/Д: ИПО ЮФУ, 2010. Ч. III.
2. **Карпова Г. Ф.** Общеобразовательная школа как объект стратегического педагогического проектирования и планирования // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2011. № 6. С. 137-143.
3. **Судаков К. В.** Доминирующая мотивация. М.: Издательство РАМН, 2004. 236 с.

УДК 377.3

Педагогические науки

Светлана Анатольевна Возженникова

*Южно-Российский государственный технический университет
(Новочеркасский политехнический институт)*

ДОМИНИРУЮЩАЯ МОТИВАЦИЯ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ АДАПТИВНЫХ КАЧЕСТВ Личности обучающихся в системе начального профессионального образования[©]

Деятельность людей, как правило, мотивирована не каким-то одним, исключительным и всеохватывающим мотивом, а комбинацией множества разнонаправленных и одновременно действующих мотивов. Человек, удовлетворив свою базовую потребность, лишается её, следовательно, удовлетворённая потребность не может рассматриваться как мотив. Однако в комбинации множества одновременно действующих мотивов выделяется один или группа доминирующих мотивов для удовлетворения потребностей человека.

Мотивации формируются по принципу доминанты. В каждый конкретный момент времени мозгом завладевает доминирующая в социальном или биологическом плане мотивация, которая организуется наиболее значимой в плане выживания или адаптации к окружающей среде потребностью. Остальные, субдоминирующие мотивации поддерживают доминирующую или тормозятся. После удовлетворения ведущей потребности они в свою очередь в иерархическом порядке становятся доминирующими.

Мотивированный ведущей потребностью организм с помощью постоянно поступающей в центральную нервную систему обратной афферентации постоянно «читает» поступающую информацию и оценивает ее с точки зрения удовлетворения или неудовлетворения исходной потребности. Доминирующая мотивация при этом выступает в виде своеобразного «фильтра» внешней информации.

Уже отмечалась важная роль сильной мотивации, под воздействием которой происходит инверсия и возникает новая подчинённая (побочная) мотивация. Сильная или доминирующая мотивация была описана