



**Мининский
университет**

Нижегородский государственный
педагогический университет
имени Козьмы Минина

Современные решения проблемы мотивации к профессиональной педагогической деятельности



Проблемные вопросы темы:

Чем характеризуется мотивация трудоустройства современных выпускников (общие тенденции)?

Какими факторами руководствуются выпускники при устройстве на работу?

Какие условия способствуют развитию профессиональной мотивации молодых педагогов и закреплению их в профессии?

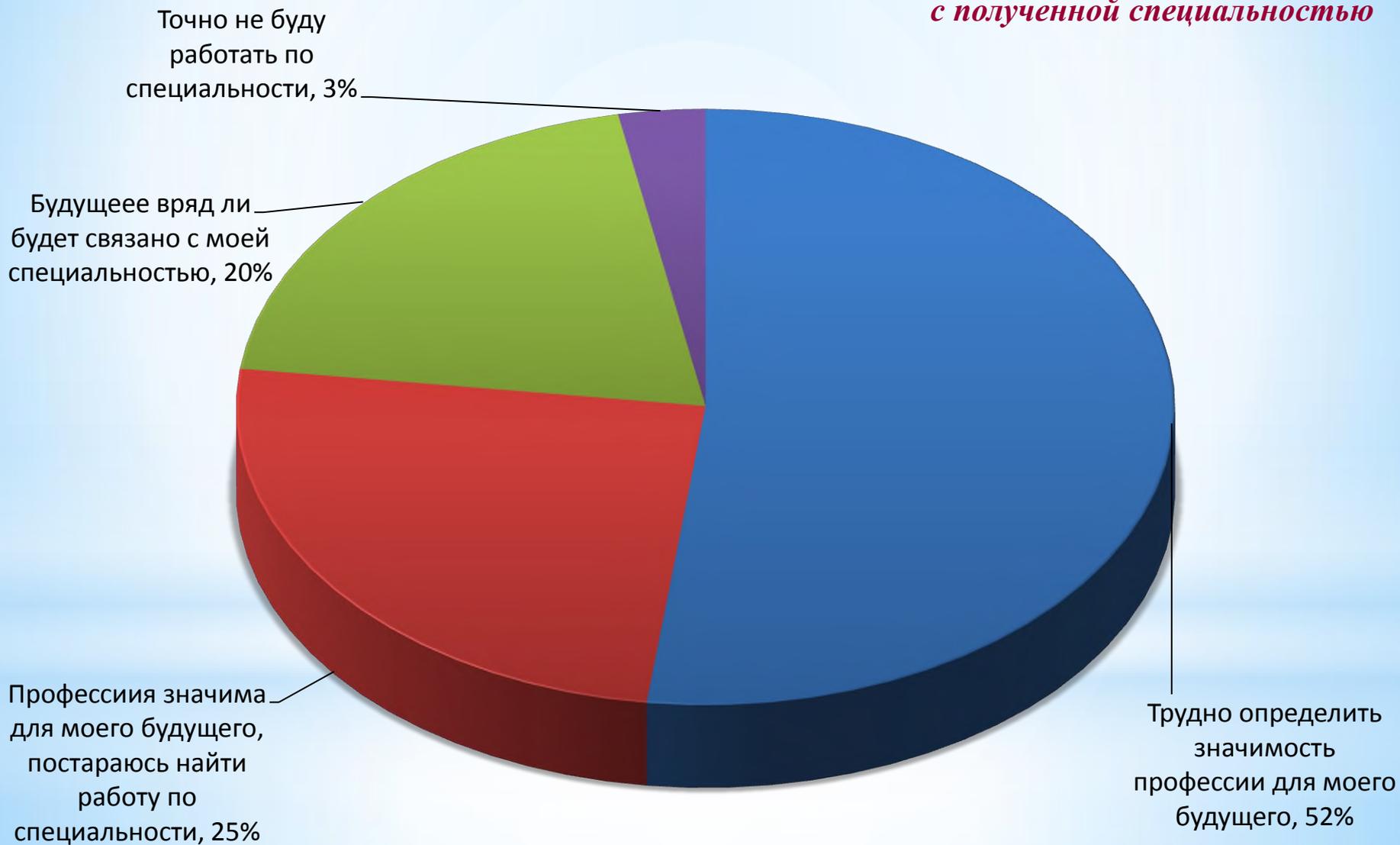
Рейтинг факторов выбора специальности молодыми специалистами на этапе абитуриента

Вопрос: Чем вы руководствовались при выборе профессии, когда поступали в вуз



Оценка связи будущего с полученной специальностью

Вопрос: связываете ли вы свое будущее трудоустройство с полученной специальностью



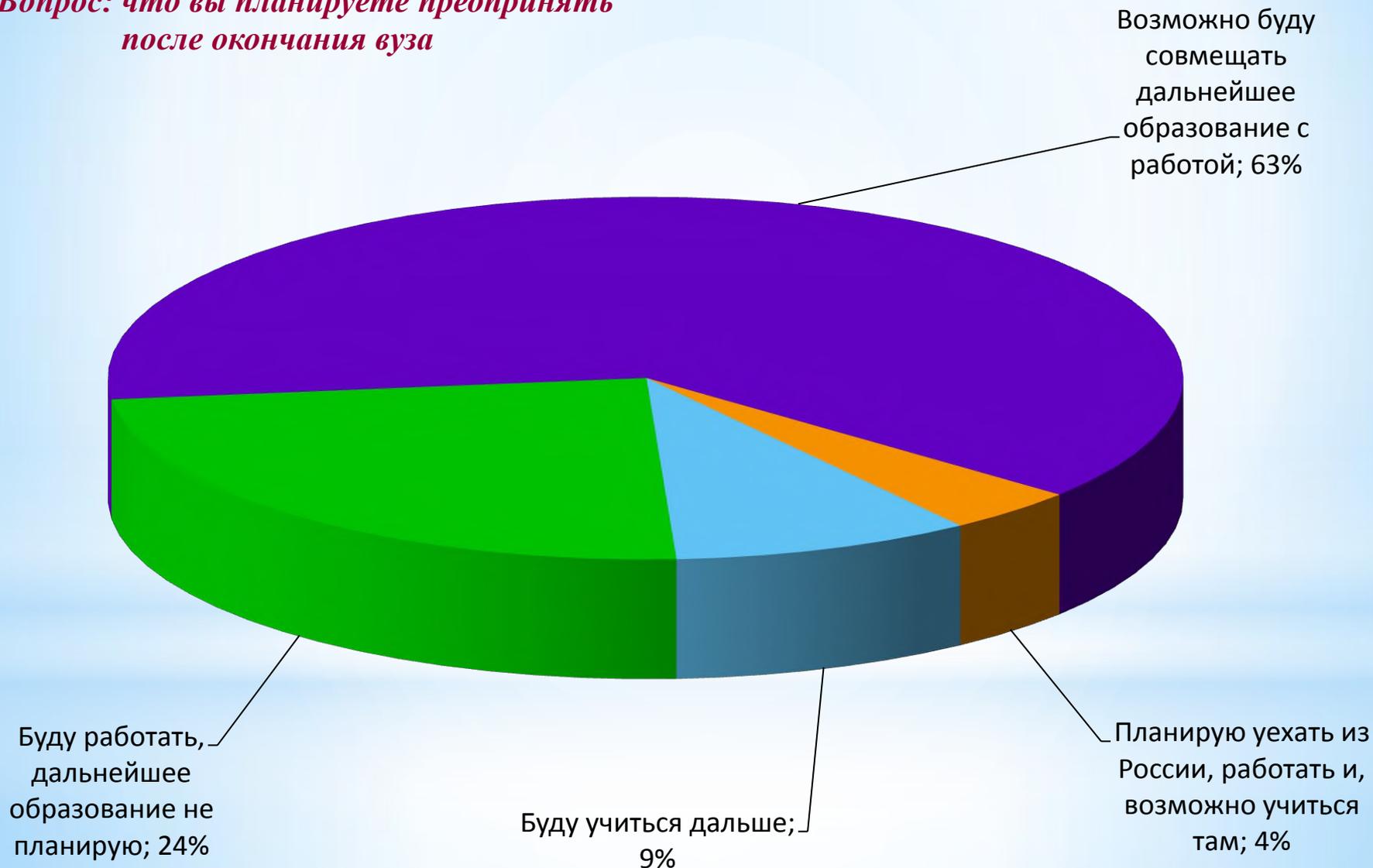
Отношение к работе выпускников вуза

Вопрос: каково ваше отношение к работе?



Модели поведения выпускников после окончания вуза

Вопрос: что вы планируете предпринять после окончания вуза



Продолжительность поиска работы после окончания учебного заведения

Вопрос: как долго Вы искали работу по специальности (или близкую к специальности) после окончания вуза



Рейтинг способов, используемых молодыми специалистами при поиске работы, и способов, которые привели к трудоустройству



Рейтинг факторов выбора места работы, которыми руководствуются молодые специалисты

*Вопрос: Какой фактор, при других равных показателях,
будет для вас наиболее значим при выборе места работы*



Группы УГСН с различным уровнем заработной платы выпускников



Наиболее значимые факторы и действенные мотивы, связанные с проблемой трудоустройства выпускников

Ведущие критерии выбора профессии при поступлении в вуз

- Приемлемая заработная плата
- Спрос специалистов на рынке труда
- Наличие бюджетных мест
- Престиж профессии (имидж)

Значимость выбранной специальности (профиля) для трудоустройства после обучения

- Неуверенность в значимости выбранной специальности для будущего

Стратегия самоопределения выпускников после окончания вуза

Совмещать дальнейшее образование с работой

Продолжительность поиска работы после окончания учебного заведения

- 1-2 месяца
- Начал работать в процессе обучения

Предпочитаемые стратегии поиска работы

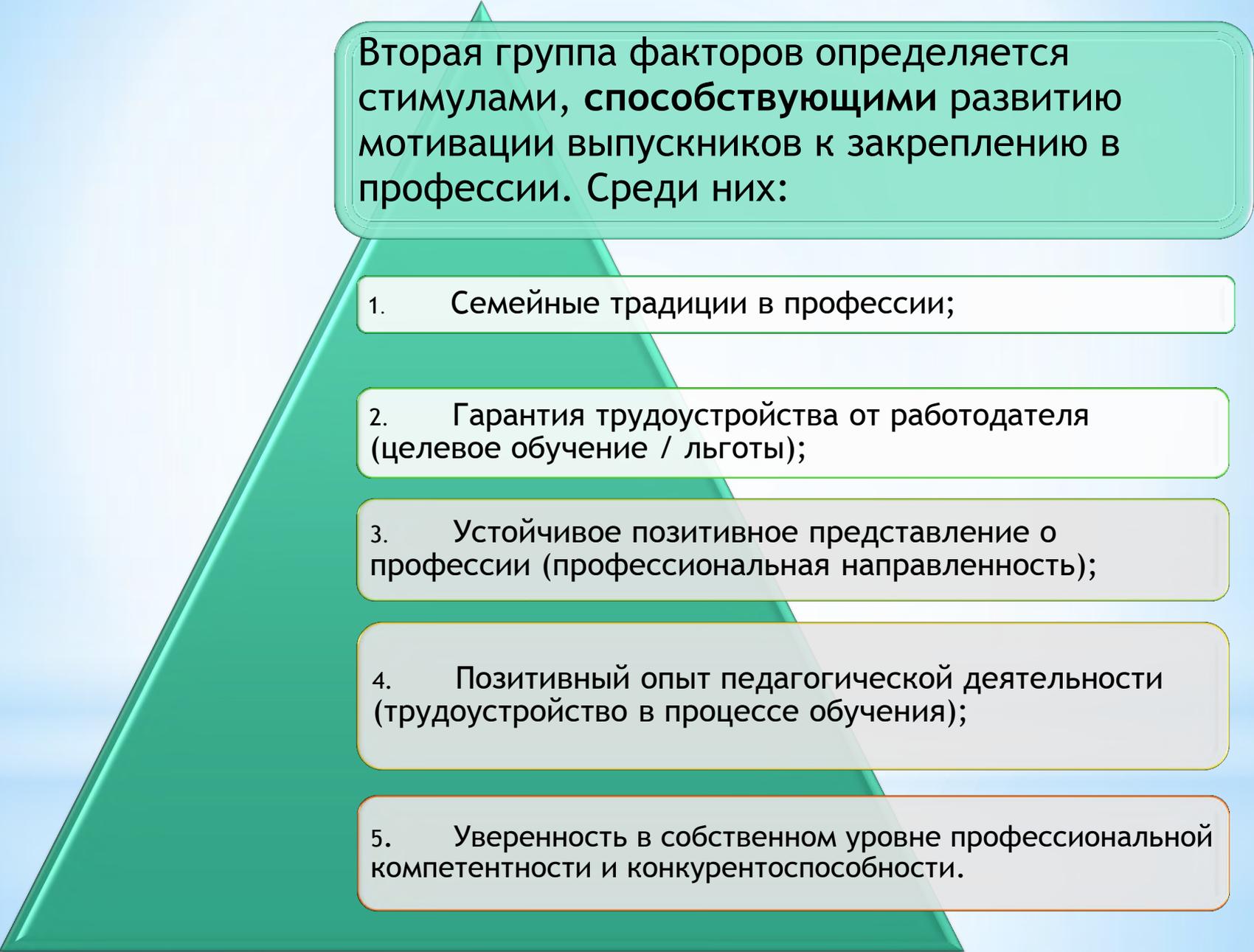
- Помощь образовательного учреждения
- Обращение к родственникам и знакомым

Наиболее значимый мотив выбора места работы (при прочих равных)

- Зарплата / льготы

Первая группа факторов обозначает те проблемы, которые негативно влияют на выбор места работы по выбранной специальности или закрепление на нем выпускника педвуза. К наиболее значимым относят следующие:

1. Низкая заработная плата педагогических специальностей по сравнению с другими специальностями;
2. Непривлекательность современной школы (проблемность и противоречивость);
3. Слабая (не ясная) перспектива карьерного роста в профессии;
4. Не все педагогические специальности востребованы на рынке труда;
5. Неудовлетворенность собственным профессиональным уровнем подготовки (как следствие - не желание брать на себя ответственность за других (детей) - мотив избегания неудачи);
6. Изменение мотивационной направленности на другую профессию (переориентация) в процессе вузовского обучения вследствие неопределенности и незнания сущности профессии в период ее изначального выбора.



Вторая группа факторов определяется стимулами, способствующими развитию мотивации выпускников к закреплению в профессии. Среди них:

1. Семейные традиции в профессии;

2. Гарантия трудоустройства от работодателя (целевое обучение / льготы);

3. Устойчивое позитивное представление о профессии (профессиональная направленность);

4. Позитивный опыт педагогической деятельности (трудоустройство в процессе обучения);

5. Уверенность в собственном уровне профессиональной компетентности и конкурентоспособности.

Названные факторы, потенциал которых оказывается не вполне реализованным, в совокупности должны быть учтены в КОМПЛЕКСНОЙ СИСТЕМЕ СОПРОВОЖДЕНИЯ СТУДЕНТОВ, с включением организационных, психолого-педагогических, социально-деятельностных мероприятий

**Психологический аспект
постдипломного
сопровождения**

```
graph TD; A[Психологический аспект постдипломного сопровождения] --- B[Снятие барьеров (страхов) в ситуации новой деятельности]; A --- C[Формирование (закрепление) способов конструктивного взаимодействия и межличностного общения с субъектами новой деятельности]; A --- D[Развитие (укрепление) мотивации достижения];
```

**Снятие барьеров
(страхов) в ситуации
новой деятельности**

**Формирование
(закрепление)
способов
конструктивного
взаимодействия и
межличностного
общения с субъектами
новой деятельности**

**Развитие
(укрепление)
мотивации
достижения**

УРОВНИ СОПРОВОЖДЕНИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА - СОДЕРЖАТЕЛЬНО-ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ, ВКЛЮЧЕННЫЕ В СИСТЕМУ ПОСТДИПЛОМНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

уровень состояния - диагностика и анализ психического состояния молодого специалиста на этапе вхождения в новую деятельность, в новую систему отношений, с целью профилактики дезадаптации и преодоления возникающих барьеров взаимодействия и деятельности, и анализ его психологического состояния на последующих этапах деятельности, пока в этом есть необходимость;

уровень отношения - связан с формированием межличностных отношений между субъектами новой (профессиональной) деятельности, помощь молодому специалисту в развитии адекватных межличностных отношений с коллегами по работе, актуализация и развитие социальных навыков взаимодействия;

уровень деятельности - характеризуется содействием молодому специалисту в выборе правильных стратегий профессиональной деятельности, реализации полученных навыков, совершенствовании форм и методов реализации деятельности.

**процесс
наставничества
как способ
реализации
стратегий
психолого-
педагогического
сопровождения:**

психолого-педагогическая поддержка на этапе вхождения в новую деятельность, в новую систему отношений, с целью профилактики дезадаптации и преодоления возникающих барьеров взаимодействия

помощь молодому специалисту в развитии адекватных межличностных отношений с коллегами по работе, актуализация и развитие социальных навыков взаимодействия (коппинг-стратегии)

Содействие в адекватной реализации полученных навыков, совершенствовании форм и методов реализации профессиональной деятельности (профессионально-личностная уверенность в себе как в специалисте)

Психолого-педагогическая поддержка на этапе вхождения в новую деятельность и систему отношений, с целью профилактики дезадаптации и преодоления возникающих барьеров взаимодействия

Формы реализации

Диагностика особенностей особенностей психологического состояния на этапе адаптации

Тренинги: эмоциональной устойчивости; эффективной коммуникации, СПТ

Индивидуальное консультирование по профессиональным вопросам

Совместный анализ первичных профессиональных действий, помощь в построении предметной деятельности

On-line общение в профессиональных сообществах

Помощь молодому специалисту в развитии адекватных межличностных отношений с коллегами по работе, актуализация и развитие социальных навыков взаимодействия (коппинг-стратегии)

Формы реализации

Индивидуальное консультирование по профессиональным вопросам

Тренинги: эффективной коммуникации, социально-психологический тренинг

Трехсторонний анализ возникающих проблем (наставник вуза - стажер-работодатель)

Интерактивное взаимодействие стажеров при ведущей роли наставника - организация деловых игр для решения проблемных профессиональных ситуаций

On-line общение в профессиональных сообществах

Содействие в адекватной реализации полученных навыков, совершенствовании форм и методов реализации профессиональной деятельности (профессионально-личностная уверенность в себе как в специалисте)

Формы реализации

Индивидуальное консультирование по профессиональным вопросам

Анализ процесса и результатов профессиональной деятельности

Трехсторонний анализ возникающих проблем (наставник вуза - стажер-работодатель)

Содействие получению дополнительных профессиональных компетенций (традиционно или через On-line сервисы)

On-line общение в профессиональных сообществах

НА ЭТАПЕ ВХОЖДЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИМЕННО ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ КОМПОНЕНТ, Т.Е. РАЗВИТИЕ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРАВИЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТРАТЕГИЙ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА ВЫСТУПАЕТ ГЛАВНЫМ МОТИВИРУЮЩИМ ФАКТОРОМ, СПОСОБСТВУЮЩИМ РАЗВИТИЮ УВЕРЕННОСТИ В СЕБЕ И ЧУВСТВА «АДЕКВАТНОСТИ В ПРОФЕССИИ»

(«ЧЕЛОВЕК НА СВОЕМ МЕСТЕ»):

Отсутствие барьеров взаимодействия

Осознание адекватности своей деятельности поставленным задачам

Совместное (с наставником) наращивание конструктивных коппинг-стратегий, приводящих к позитивному результату деятельности

Устойчивая профессиональная мотивация (мотивация достижения успеха в профессиональной деятельности)

Психологический механизм закрепления профессиональной мотивации молодого специалиста



уверенность в том,
что в нем
заинтересованы, как в
специалисте (чувство
защищенности)



должен
сформироваться
образ себя в
выбранной
профессии



Осознание сильных
и слабых
профессиональных
сторон с акцентом
на позитивных и
стремление
преодолеть
негативные



уверенность в
возможности
профессиональной
самореализации и
конкурентноспособ
ности

Задача института наставничества состоит в том, чтобы учесть эти факторы при построении механизмов постдипломного сопровождения и выбрать оптимальные формы и методы взаимодействия с молодым специалистом (для каждого случая могут частично варьироваться)



1. Барковская М.Г., Осин А.К. Исследование мотивации педагогической деятельности // Успехи современного естествознания. - 2013. - № 10. - С. 129-132; URL: <http://www.natural-sciences.ru/ru/article/view?id=33007> (дата обращения: 25.05.2016).
2. Беляева Г. В. Проблема формирования профессиональной мотивации студентов педагогического вуза // Молодой ученый. - 2014. - № 21.1. - С. 80-83.
3. Вербицкий А.А., Бакшаева Н.А. Психология мотивации студентов: Учебное пособие». - М.: Логос. - 2006. - 184 с.
4. Горшков М.К. Шереги Ф.Э. Молодёжь России: Социологический портрет. М.: ЦСПиМ. 2011. 592 с.
5. Зеер Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности: Учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, О.А. Рудей. – М.: Издательство Московского психолого-социального института. Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2008. - 256 с.
6. Зубова Л.Г. Ценности и мотивация научного труда. М.: ЦИСН, 1998.
7. Зубова Л.Г., Антропова О.А. Анализ кадрового потенциала сектора исследований и разработок. - Вопросы статистики. 2008, № 9.
8. Казарина-Волшебная Е.К., Комиссарова И.Г., Турченко В.Н. Парадоксы трансформации ценностных ориентаций российской молодежи // Социс. 2012. - № 6.- С. 121.
9. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов н/Д.: Просвещение. 2004. 159 с.
10. Коростылева Л.А. Самореализация личности в профессиональной сфере: генезис затруднений // Психологические проблемы самореализации личности. Вып. 5. Под. ред. Г.С.Никифорова, Л.А.Коростылевой. СПб.: СПб.ГУ, 2001. - С. 23-25.
11. Кунц Л.И. Профессиональная направленность как фактор формирования образа будущей профессиональной деятельности личности (на материале студентов-психологов): Автореф. дисс. . канд. психол. наук. -Новосибирск: НГПУ, 2005. -24с.
12. Магун В.С. Как меняются российские трудовые ценности. - Отечественные записки. 2007, № 36 (3).
13. Мониторинг и прогнозирование трудоустройства выпускников образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования
http://rastudent.ru/articles/labour_market_survey/motivatsiya_molodykh_spetsialistov_na_vybor_professii
14. Орлов А.А., Исаев Е.И., Федотенко И.Л., Туревский И.М. Динамика личностного и профессионального роста студента педвуза// Педагогика. - 2004. - №3.- С.3 - 12.
15. Яковлева И.В., Калинина Е.А. Развитие профессиональных интересов студентов-психологов в процессе вузовского обучения // Ученые записки Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы. Выпуск № 2 (14). 2010. - С. 92-98