

Минобрнауки России
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра педагогической психологии и психодиагностики

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА УЧЕБНОЙ МОТИВАЦИИ
ВЗРОСЛЫХ**

АВТОРЕФЕРАТ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
МАГИСТЕРСКАЯ РАБОТА

студента 3 курса 355 группы
направления 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
профиля «Педагогическая психология»
факультета психолого-педагогического и специального образования

АНДРИЯНОВОЙ ТАТЬЯНЫ ВИКТОРОВНЫ

Научный руководитель

канд. психол. наук, доцент _____

М.С. Ткачева

Зав. кафедрой

доктор психол. наук, профессор _____

М.В. Григорьева

Саратов 2022

Введение

Актуальность темы. В качестве основного компонента, лежащего в основе различных видов активности, деятельности человека, выступает мотивация. Под мотивацией в психологии понимают психодинамический процесс, в основе которого лежат физиологические механизмы. Мотивация направлена на удовлетворение текущих потребностей человека. Именно мотивация побуждает человека к повседневной активности. В значительной мере мотивация управляет поведенческими реакциями человека. В качестве побудительных факторов, активизирующих тот или иной вид активности, выступают мотивы. Они обусловлены множеством факторов, в том числе, такими, как потребности, инстинкты, желания, интересы человека, его увлечения, эмоции, предыдущий жизненный опыт. Мотивы могут быть внутренними и внешними. Первые из них – это внутренние, осознаваемые потребности человека, вторые – это мотивы, возникающие под воздействием условий извне [36].

Проблема мотивации – ведущая проблема современной психологии. Известно, что от мотивационного потенциала личности во многом зависит уровень психического и личностного развития человека, его способность к действиям [15].

Уровень достижений, успешность зависит от направленности мотивации [16]. Вместе с тем, уровень мотивации личности и ее направленность могут существенно отличаться у различных лиц, в зависимости от индивидуальных возрастных особенностей, профессиональной направленности. Сегодня все чаще приходится говорить об учебной мотивации, поскольку именно она лежит в основе эффективной учебной, и дальнейшей профессиональной деятельности [35]. Актуальность этой темы заключается в том, что в современной жизни роль обучения стала одной из самых важных [17; 24; 42; 48; 51]. При большом выборе источников информации становится очень трудно мотивировать ученика к систематическому обучению и поиску новых знаний.

Проблема исследования. Рассмотрев концепцию непрерывного образования, можно сказать, что непрерывность выражает длительность обучения не только в течении профессионального становления в ВУЗе, но и на протяжении всей жизни, обуславливая постоянным поиском новых вариантов, видов, форм развития. В связи с этим концепция непрерывного образования отражает безграничные возможности профессионального становления и совершенствования. Соответственно, особую значимость приобретает учебная мотивация взрослого населения. Как показывает большинство исследований, уровень учебной мотивации взрослого человека находится на низком уровне. Взрослые люди практически не ощущают внутренней потребности в обучении. Поэтому учебная мотивация взрослых должна формироваться целенаправленно [16].

Степень изученности тематики. Изученность тематики находится на низком уровне. Так, выявлено немало литературных источников, в которых рассмотрены особенности мотивационного потенциала личности, механизм формирования мотивов и потребностей. В отдельных исследованиях раскрывается роль и значимость этого феномена. Однако в большинстве случаев учебная мотивация изучается применительно к лицам подросткового, юношеского возраста, которые находятся на стадии профессионального и личностного самоопределения. В литературе практически нет исследований, в которых был бы проведен комплексный обзор мотивации к обучению в зрелом возрасте, не выделена зависимость мотивации от профессиональной направленности личности.

Гипотеза исследования. В основу исследования положено предположение о том, что специально разработанная коррекционно-развивающая программа, направленная на повышение учебной мотивации у взрослых людей, будет способствовать повышению их учебной мотивации, более успешному обучению, положительному отношению к учебной и трудовой деятельности.

Цель исследования – разработать и апробировать программу повышения учебной мотивации у взрослых с учетом их профессиональной направленности.

Задачи исследования:

1. На основе литературных данных выявить состояние изученности проблемы учебной мотивации взрослых.

2. В ходе эмпирического исследования установить различия в выраженности и содержании учебной мотивации взрослых испытуемых в выборках различной профессиональной направленности.

3. На основе сравнительного анализа результатов испытуемых на констатирующем и контрольном этапах эмпирического исследования оценить эффективность программы повышения учебной мотивации у взрослых.

Объект исследования – учебная мотивация у взрослых.

Предмет исследования – учебная мотивация у взрослых в зависимости от профессиональной направленности личности.

Методы исследования. В работе использовались теоретические и эмпирические методы исследования. Из теоретических методов нами использовались такие методы, как методы отбора, анализа, систематизации, классификации, обобщения литературных данных, научных публикаций, результатов научно-исследовательских работ. Из практических методов нами применялись методы психологического исследования, педагогический эксперимент. Для обработки полученных данных, использовали стандартные методы математической статистики.

В работе применялись следующие **методики исследования:**

- методика диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала-Кучера) (Приложение А);

- методика для диагностики учебной мотивации (А.А. Реан и В.А. Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой) (Приложение Б);

- тест Т. Элерса «Мотивация к успеху» (Приложение В);

- методика «Мотивация учебной деятельности: уровни и типы» (разработка Домбровской И.С.) (Приложение Г).

Новизна исследования. Впервые проведено комплексное исследование особенностей учебной мотивации у взрослых, определена зависимость от профессиональной направленности личности. Разработана и апробирована коррекционно-развивающая программа, направленная на повышение учебной мотивации у взрослых людей.

Теоретическая значимость исследования. Результаты исследования существенно дополняют теорию мотивации, вносят понимание в особенности формирования мотивации у лиц различной профессиональной направленности.

Практическая значимость исследования. Разработанная нами программа может быть использована для повышения мотивации к обучению у взрослых. Программа может быть полезна сотрудникам отдела кадров, менеджерам по персоналу при организации профессиональной переподготовки, повышения квалификации, других типов обучения персонала.

Структура работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы, приложений. Работа изложена на 78 страницах машинописного текста, библиография включает 54 источника (из них 44 – отечественные, 10 – иностранные).

В результате анализа литературных источников по теме исследования, нами были выделены следующие основные теоретические положения:

1. Мотивация рассматривается как определенная система действий, которые побуждают к осуществлению деятельности. В качестве центрального понятия выступает такое понятие, как потребность, желание. Мотивация представляет собой процесс выбора, который осуществляется между различными возможными действиями. Мотивация представляет собой динамический процесс, который регулирует и направляет действия на достижение определённых результатов и целевых состояний. В структуру мотивации входят различные виды побуждений, в том числе, мотивы, потребности, интересы, стремления человека, установки, которые на него воздействуют [23].

2. Существуют различные виды, классификации мотивации [40]. В частности, выделяют мотивацию достижения успеха и мотивацию избегания неудач. Мотивация избегания неудач представляет собой устойчивый выработанный механизм, при котором человек стремится к избеганию различных ошибок и неудач. Мотивация достижения – тип мотивации, при котором человек ориентирован на достижение успеха. В теории Дж. Аткинсона говорится о том, что абсолютно все люди обладают одновременно, как мотивом достижения, так и мотивом избегания. Однако в различных ситуациях различные мотивы комбинируются между собой в ситуации выбора.

3. Мотивация учебной деятельности рассматривается как комплекс различных побуждений, которые запускают, направляют и регулируют процесс обучения. Мотивация является залогом успешного и эффективного обучения в любом возрасте. Учебные мотивы формируются непосредственно в процессе самой учебной деятельности, а не появляются извне «в готовом виде».

4. Внешняя мотивация не имеет никакой связи с познавательными мотивами, профессиональным ростом и саморазвитием. Это, как правило,

система мотивов, направленных на достижение конкретной, узкой цели. Внутренняя мотивация представлена познавательными и учебными интересами, компетентностью, удовольствием непосредственно от процесса познания. Именно эта система обеспечивает высокий и стабильный уровень учебной мотивации.

5. Уровень и характеристики учебной мотивации взрослых существенно зависят от профессиональной направленности личности. Понятие направленности является базовым понятием, которое применяется в современной психологии, в особенности, когда речь идет о личностном и профессиональном самоопределении.

Нами было проведено исследование особенностей учебной мотивации у взрослых. Исследование проводилось на базе МБОУ «СОШ №2 р.п. Базарный Карабулак Саратовской области», и на базе Свободненского филиала Акционерного общества «Элеватор». Выборка исследования составила 60 человек – 30 человек от каждого коллектива. Исследование проводилось в три этапа: констатирующий, формирующий контрольный.

В рамках констатирующего этапа исследования нами была проведена исходная диагностика учебной мотивации испытуемых. В рамках формирующего этапа нами была разработана и реализована программа повышения учебной мотивации. В рамках контрольного этапа исследования, нами была проведена повторная диагностика учебной мотивации у участников исследования. Нами была проведена оценка эффективности разработанной программы, а также были оценены изменения, которые произошли в учебной мотивации каждой группы.

Для исследования факторов, влияющих на учебную мотивацию испытуемых, нами были применены следующие методики:

- методика диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала-Кучера);

- методика для диагностики учебной мотивации (А.А. Реан и В.А. Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой);
- тест Т. Элерса «Мотивация к успеху»;
- методика «Мотивация учебной деятельности: уровни и типы» (разработка Домбровской И.С.).

Результаты исследования по методике диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала-Кучера) показали, что показатель «направленности на себя» в группе «Педагоги» достоверно ниже, чем в группе «Сотрудники» ($U=0$, $p \leq 0,01$), тогда как «направленность на взаимные действия», наоборот, в группе «Педагоги» достоверно выше, чем в группе «Сотрудники» ($U=0$, $p \leq 0,01$ соответственно).

Это формирует довольно высокий уровень учебной мотивации в группе «Педагоги», поскольку они ориентированы на достижение определенных результатов, на совместную деятельность, на решение конкретных (зачастую совместных и долгосрочных) задач. Они осознают свою ответственность за состояние системы в целом, осознают свой вклад в развитие системы образования. То есть, по сути, получение дополнительных квалификаций, переподготовка, повышение собственной квалификации воспринимается ими как важная задача, сопровождаемая чувством долга, которая обретает определенную значимость. Получение образования становится для них внутренней потребностью. Как известно, именно внутренняя мотивация является важным фактором и залогом высокого уровня мотивации, обеспечивает постоянство учебной мотивации, лежит в основе готовности к непрерывному образованию, повышению уровня своей квалификации. Стремление к удовлетворению собственных потребностей (направленность на себя), выражена у педагогов в меньшей мере.

Несколько иная ситуация наблюдается в группе «Сотрудники». Наименее выраженной в группе «Сотрудники» оказалась направленность на взаимные действия ($U=0$, $p \leq 0,01$), что вполне объяснимо, так как в этой группе участники исследования еще не представляют собой коллектива, а

решают сугубо личную задачу – поступление на работу. Параметр «направленность на взаимные действия (ВД)» оказался выше у педагогов ($U=0$, $p \leq 0,01$), т.к. они уже представляют собой достаточно сплоченный коллектив. Его успешность напрямую зависит, в том числе, от эффективного взаимодействия сотрудников между собой.

Результаты исследования по методике диагностики учебной мотивации (А.А. Реан и В.А. Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой) указывают на то, что учебные мотивы в двух группах существенно отличаются. Достоверно значимые различия были выявлены в уровне коммуникативных мотивов, мотивов избегания, мотивов престижа, творческой самореализации, учебно-познавательных и социальных мотивов (при $p \leq 0,01$). В уровне профессиональных мотивов различия были менее значимыми ($U=296$, $p \leq 0,05$), что позволяет нам говорить о том, что профессиональный мотив является примерно одинаково значимым для обеих групп.

В группе «Педагоги» в качестве ведущих мотивов выступают такие мотивы, как мотив творческой самореализации ($U=10$, $p \leq 0,01$), социальный мотив ($U=259,5$, $p \leq 0,01$). Однако в группе «Сотрудники» социальный мотив является достоверно более значимым ($U=259,5$, $p \leq 0,01$), тогда как мотив творческой самореализации, наоборот, является для «Сотрудников» менее значимым ($U=10$, $p \leq 0,01$).

Социальные мотивы связаны с осознанием важности, общественной значимости своей работы, а также с необходимостью взаимодействия с другими людьми. Этот аспект связан с возможностью добиться чего-то в будущем с помощью полученных знаний, стать полезным членом общества. Педагоги часто не связывают информацию, полученную на курсах повышения квалификации, с возможностью изменить свой социальный статус. А опрашиваемые из другой группы, проходящие переподготовку именно в момент исследования, напрямую связывают получение знаний с изменением социального статуса. При этом человек стремится занять определенное положение в обществе. Этот мотив является внешним

мотивом, он, как правило, не приводит к формированию высокой и устойчивой учебной мотивации.

Что касается мотива творческой самореализации, этот мотив формирует внутреннюю потребность в развитии, в самосовершенствовании, в результате чего формируется высокая и устойчивая мотивация к обучению. Творческий вид учебных мотивов намного более выражен в группе «Педагоги», в силу необходимости использовать знания для создания уроков, проектов, атмосферы общения с учениками.

Мотив избегания у педагогов достоверно ниже, чем в группе «Сотрудники» ($U=172$, $p \leq 0,01$). То есть, педагоги ориентированы в большей степени на достижения, нежели на избегание неудач. Учебно-познавательные мотивы достоверно выше в группе «Педагоги», чем в группе «Сотрудники» ($U=144$, $p \leq 0,01$). Учебно-познавательные мотивы сильнее проявляются в обучении педагогов, т.к. любовь к знаниям необходима в этой профессии как одно из профессиональных качеств. Кроме того, знания, которые усваивают учителя, гораздо более разнообразны и интересны, чем те, которые следует получить будущим сотрудникам Свободненского филиала АО «Элеватор».

Результаты исследования по методике Т. Элерса говорят об отсутствии достоверных различий между исследуемыми выборками. Следовательно, уровень учебного мотива напрямую связан с ожиданиями профессионального успеха и подъема по карьерной лестнице. Это говорит о необходимости проведения дальнейших исследований в данном направлении, о необходимости применения дополнительных методик.

Результаты исследования по методике Домбровской И.С. показали, что достоверно значимые различия были выявлены по всем типам учебной мотивации. В обеих группах преобладает мотив саморазвития (личностный мотив), однако его уровень в группах достоверно отличается. Так, в группе «Педагоги» показатели личностного мотива достоверно выше, чем в группе «Сотрудники» ($U=1,5$, $p \leq 0,01$). Мотив получения знаний для саморазвития и для реализации личных целей одинаково высок, т.к. обе группы

респондентов обучаются для достижения личных целей: трудоустройство или прохождение аттестации.

Наименее выражен уровень широких познавательных мотивов в обеих группах. Также наблюдаются достоверно значимые различия в среднем балле по этому показателю: в группе «Педагоги» средний балл достоверно выше, чем в группе «Сотрудники» ($U=84$, $p \leq 0,01$). Достоверно значимые различия выявлены в узких социальных мотивах. В группе «Педагоги» средний балл достоверно ниже, чем в группе «Сотрудники» ($U=96,5$, $p \leq 0,01$).

Уровень собственно познавательного мотива в группе педагогов достоверно выше по сравнению с группой «Сотрудники» ($U=14,5$, $p \leq 0,01$). Все это позволяет нам говорить о том, что познавательный мотив более значим для педагогов. Познавательный мотив утрачивает свою значимость для группы «Сотрудников».

Уровень обязывающего обучения (широкие социальные мотивы) достоверно выше в группе «Сотрудники», чем в группе «Педагоги» ($U=31$, $p \leq 0,01$). Это говорит о том, что «Сотрудники» в большей мере ощущают необходимость в обучении, возникшую извне. Они считают, что они вынуждены обучаться для того, чтобы устроиться на работу, и рассматривают обучение как условие, поставленное компанией для трудоустройства.

Таким образом, результаты проведенного нами исследования указывают на выраженные различия в учебной мотивации двух групп.

Далее нами был проведен корреляционный анализ направленности личности и мотивации к успеху, связи этих показателей с учебными мотивами. был проведен корреляционный анализ по Спирмену.

По результатам исследования нами была разработана программа формирования позитивной мотивации к обучению у взрослых участников образовательного процесса. Программа имеет коррекционно-развивающую направленность.

Программа направлена на то, чтобы повысить уровень мотивации у взрослых. Это достигается путем реализации занятий, которые позволяют снять трудности, связанные с процессом обучения, преодолеть определенные барьеры. В процессе обучения планируется достичь повышения уровня самооценки, оказать взрослому населению помощь в самосовершенствовании, саморазвитии, формировании рефлексии.

При помощи тех навыков, которые человек получит на занятиях, он может существенно повысить собственную самооценку, пересмотреть взгляды на процесс обучения. Программа дает взрослым людям возможность почувствовать себя полноценными участниками образовательного процесса, осознать важность и значимость обучения. В результате сформируется понимание того, что человек несет ответственность как за качество обучения, так и за его результаты. Также взрослые обретают уверенность в себе, в своих силах и возможностях, осознают важность и значимость процесса обучения и его результатов для дальнейшего профессионального и личностного становления.

В случае неудач в процесс обучения, люди научатся адекватно их воспринимать, анализировать, делать соответствующие выводы. Актуальность программы обусловлена тем, что сегодня процесс обучения, повышения своих знаний, навыков, квалификации, является важным этапом в развитии и становлении личности, имеет значимость не только для каждого отдельного человека, но и для общества в целом.

В ходе занятия участники узнают основные составляющие успешного обучения, найдут те слабые стороны, которые мешают им полноценно реализоваться в образовательной деятельности. Устранив отрицательные стороны, максимально задействовав свой потенциал, человек может достичь значительных результатов. Все это позволит изменить отношение к себе, к окружающим, к выполняемым видам деятельности, изменит образ мышления.

Цель программы – на основе анализа собственного опыта обучения, выявить свои сильные и слабые стороны, задействовать их для более успешного обучения.

Программа включает 8 основных тем:

<i>Темы</i>
Тема 1. Психологические основы формирования учебной мотивации. Мотивация внешняя и внутренняя
Тема 2. Этапы формирования личности человека. Иерархия мотивов обучения
Тема 3. Рефлексия как средство самопознания. Мои плюсы и минусы.
Тема 4. Барьеры на пути формирования внутренней мотивации: среда воспитания и обучения, неудачи и трудности
Тема 5. Жизненная позиция как фактор влияния на учебную мотивацию.
Тема 6. Познавательная сфера человека: мышление, внимание, память, воображение.
Тема 7. Планирование деятельности
Тема 8. Прощание, обобщение полученной информации и приобретенного опыта

Подразумевается, что для проведения программы понадобится кабинет, рассчитанный на 10-15 человек. В кабинете должны быть столы / парты для занятий лекций. Вместе с тем, помещение должно легко поддаваться трансформации (в зал для занятий йогой, релаксации). Для проведения практических занятий потребуются ручки, альбомы, карандаши. Необходимо

иметь коврики для релаксации, занятий йогой и дыхательными практиками. Для создания расслабляющей атмосферы, дружеской обстановки потребуются аромалампа, благовония, эфирные масла, свечи. Для некоторых упражнений потребуются подборка расслабляющей музыки, звуков природы; тесто; бусины различных размеров.

На контрольном этапе исследования, после реализации разработанной нами программы, была проведена повторная диагностика испытуемых. Диагностика проводилась с использованием тех же методик, которые применялись и на констатирующем этапе. Рассмотрим сравнительные результаты по каждой методике в отдельности.

Результаты исследования по методике диагностики направленности личности Б. Басса (Опросник Смекала-Кучера)

Результаты определения направленности личности показывают наиболее выраженные изменения в группе «Сотрудники». Это объясняется тем, что условия работы и взаимодействия этих людей существенно изменились. На констатирующем этапе это были отдельные люди, которые проходили обучение для того, чтобы устроиться на работу (это было требованием компании). Трудовой коллектив еще не был сформирован, общего дела и общих задач у этих людей еще не было. Соответственно, у большинства людей преобладала направленность на себя (НС), либо направленность на задачу (НЗ). В качестве основной задачи было поступление на работу. Именно эти мотивы (преимущественно внешние) определяли действия обучающихся. Поэтому высокого уровня учебной мотивации не наблюдалось. Потребность в обучении не была для обучающихся внутренней потребностью, они не ощущали потребности в повышении квалификации или получении новых знаний как таковых.

Направленность на взаимные действия была для них наименее значимой. Однако по мере формирования коллектива, становления трудовых отношений, а также по мере реализации разработанной нами программы,

постепенно направленность на себя утрачивала свою значимость, и первостепенную значимость приобрела именно ориентация на совместную деятельность, на совместное решение поставленных трудовых задач.

Что касается педагогов, существенных изменений в направленности личности не произошло, поскольку педагоги в начале исследования уже представляли собой сформированный трудовой коллектив, который решал определенные задачи. Прохождение аттестации расширяло их возможности, повышало уровень квалификации, и способствовало их дальнейшему личностному и профессиональному росту и развитию. Мотивы обучения были внутренними, осознанными, именно такими они и остались после реализации программы.

Результаты исследования по методике диагностики учебной мотивации (А.А. Реан и В.А. Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой)

При проведении анализа с использованием Т-критерия Вилкоксона, было установлено, что наиболее выраженное изменение в структуре учебных мотивов наблюдается в группе «Сотрудники». Это можно объяснить изменениями, произошедшими в жизни сотрудников (их приняли на работу, они стали частью коллектива, происходит адаптация к коллективу, трудовой деятельности). Также изменения произошли под воздействием разработанной нами программы.

В группе «Педагоги» достоверно значимые различия были выявлены в уровне коммуникативных мотивов, мотива престижа, мотива творческой самореализации, учебно-познавательного и социального мотива. Достоверно незначимыми были изменения в уровнях мотива избегания и профессионального мотива.

В группе «Сотрудники» достоверно значимые различия были выявлены во всех мотивах, за исключением социального мотива.

Результаты исследования по методике Т. Элерса

В группе «Педагоги» наблюдаются достоверно значимые изменения в уровне мотивации (при $p \leq 0,05$), тогда как в группе «Сотрудники»

достоверно значимых изменений не произошло. Так, в группе «Педагоги» у большинства испытуемых наблюдается умеренно высокий уровень мотивации ($T = 135, p \leq 0,05$). На констатирующем этапе у большинства учащихся наблюдался умеренно высокий уровень мотивации. Сократилось число испытуемых со слишком высоким уровнем мотивации ($T = 135, p \leq 0,05$). Слишком высокая мотивация также рассматривается как неблагоприятное явление, которое может приводит к стрессу, эмоциональному выгоранию, профессиональной деформации. Педагогов с низким уровнем мотивации на контрольном этапе не выявлено.

Достоверность полученных результатов составляет 95%. Поэтому необходимо проводить дальнейшие исследования в этом направлении, применять дополнительные методики для получения дополнительной информации.

Результаты исследования по методике Домбровской И.С.

Достоверно значимые изменения (при $p \leq 0,01$) произошли по типу и уровню учебной мотивации в обеих группах. Достоверно значимые изменения в группе «Педагоги» произошли по таким уровням, как уровень широких познавательных мотивов ($T = 58, p \leq 0,01$), собственно познавательные мотивы ($T = 24, p \leq 0,01$), уровень широких социальных мотивов ($T = 6,5, p \leq 0,01$), узкие социальные мотивы ($T = 33,5, p \leq 0,01$), личностные мотивы ($T = 62, p \leq 0,01$).

В группе «Сотрудники», достоверно значимые изменения произошли на всех уровнях: уровень широких познавательных мотивов ($T = 11, p \leq 0,01$), собственно познавательные мотивы ($T = 4,5, p \leq 0,01$), мотив саморазвития, или личностный мотив ($T = 4,2, p \leq 0,01$), уровень широких социальных мотивов, или обязывающего обучения ($T = 36, p \leq 0,01$).

Существенно возросла значимость узких социальных мотивов. Это говорит о том, что обучающиеся углубились в собственную профессию, получили определенные уникальные знания и навыки, свойственные сугубо их профессии, и отличающие их от профессионалов других сфер

деятельности. Осознание этого факта способствует дальнейшему росту учебной мотивации.

Таким образом, результаты проведенного нами исследования указывают на то, что уровень мотивации зависит от многих факторов, и может меняться в зависимости от условий, коллектива, целей и задач, которые необходимо решить человеку. Мотивация – явление динамичное. Под воздействием специально организованной работы, уровень мотивации, ее тип, направленность могут меняться. Также изменению подлежат мотивы обучения. Результаты проведенного нами исследования указывают на эффективность разработанной нами программы повышения учебной мотивации у взрослых.

Заключение

Современные реалии таковы, что человеку необходимо получать образование в течение всей жизни, что, в свою очередь, актуализирует проблему поддержания высокого уровня учебной мотивации. Изученность тематики находится на низком уровне. В литературе практически нет исследований, в которых был бы проведен комплексный анализ особенностей развития учебной мотивации в зрелом возрасте, не выделена зависимость мотивации от профессиональной направленности личности.

Мотивация бывает внутренней и внешней. Более эффективной считается внутренняя мотивация, при которой та или иная активность осознается человеком как его собственная внутренняя потребность.

Нами было проведено исследование особенностей учебной мотивации у взрослых. В исследовании приняло участие 60 человек, из них 50% педагоги и 50% сотрудники компании «Элеватор», проходящие переобучение при поступлении на работу.

Результаты проведенного нами исследования указывают на то, учебная мотивация педагогов, проходящих обучение для аттестации, и учебная мотивация сотрудников, проходящих обязательное обучение при поступлении на работу, существенно отличается. При изучении направленности личности, наиболее выраженные различия были выявлены по таким показателям, как «направленность на себя» ($U=0$, $p \leq 0,01$), и «направленность на взаимные действия» ($U=0$, $p \leq 0,01$). При анализе структуры учебных мотивов, нами было установлено, что наиболее выраженные различия наблюдаются в группах по уровню мотива творческой самореализации. Данный мотив достоверно выше в группе «Педагоги», чем в группе «Сотрудники» ($U=10$, $p \leq 0,01$). При анализе уровня мотивации к успеху, достоверно значимых изменений выявлено не было. При анализе типов и уровня учебной мотивации, наиболее выраженные отличия наблюдались по таким показателям, как мотив саморазвития, или личностный мотив ($U=1,5$, $p \leq 0,01$).

Мы сравнили результаты, полученные в обеих группах на предмет выявления общих и различных черт. Так, в обеих группах прослеживается прямая корреляционная зависимость между мотивами избегания и направленностью на дело, между мотивами избегания и направленностью на общение, между мотивами творческой самореализации и направленностью на себя, между собственно познавательными мотивами и направленностью на себя, между собственно познавательными мотивами и направленностью на взаимные действия, общение, между собственно познавательными мотивами и направленностью на решение деловой задачи, между вынужденным обучением и направленностью на себя, между вынужденным обучением и направленностью на общение, между узкими социальными мотивами и направленностью на решение деловой задачи. Это не зависит от профессии человека.

Вместе с тем, были выявлены некоторые различия. В группе «Сотрудники» также была выявлена корреляционная зависимость между узкими социальными мотивами и направленностью на себя, узкими социальными мотивами и направленностью на общение, узкими социальными мотивами и мотивацией достижения успеха.

Коммуникативные и социальные мотивы являются значимыми для «Педагогов» и не значимы для «Сотрудников». Выявлена прямая корреляция между коммуникативными мотивами и направленностью на общение, между социальными мотивами и направленностью на себя, социальными мотивами и направленностью на дело, социальными мотивами и мотивацией достижения успеха. Ни одна из этих корреляций не была значимой для группы «Сотрудники», что говорит о том, что общение не является для них настолько значимым, насколько оно значимо для педагогов.

В группе «Педагоги» была выявлена прямая корреляционная зависимость между профессиональными мотивами и направленностью на общение, взаимные действия, профессиональными мотивами и направленностью на дело. В группе «Педагоги» также наблюдается

корреляция между вынужденным обучением и мотивацией достижения успеха.

Были выявлены также специфичные корреляции для группы «Сотрудники», которые не свойственны педагогам. В частности, в группе «Сотрудники» наблюдается прямая корреляционная зависимость между учебно-познавательными мотивами и направленность на себя, учебно-познавательными мотивами и мотивацией достижения успеха, между собственно познавательными мотивами и мотивацией достижения успеха, между мотивами престижа и направленностью на себя.

По результатам исследования нами была разработана программа формирования позитивной мотивации к обучению у взрослых участников образовательного процесса. Программа имеет коррекционно-развивающую направленность.

Анализируя изменения, произошедшие после реализации эксперимента, нами было отмечено следующее:

1. В группе «Педагоги» наиболее выраженные изменения произошли по такому параметру, как «направленность на задачу» ($T=1$, $p \leq 0,01$), в группе «Сотрудники» - по показателю «направленность на взаимные действия» ($U=1$, $p \leq 0,01$).

2. При анализе ведущих мотивов учебной мотивации, в группе «Педагоги» наиболее выраженные изменения произошли в уровне мотива престижа ($T=6$, $p \leq 0,01$), тогда как в группе «Сотрудники» наиболее выраженные изменения наблюдаются в уровне учебно-познавательных мотивов ($T=3$, $p \leq 0,01$).

3. В уровне мотивации успеха достоверно значимые изменения произошли только в группе «Педагоги» ($T=135$, $p \leq 0,01$).

4. При изучении учебной мотивации, в группе «Педагоги» наиболее выражены изменения по такому параметру, как уровень широких социальных мотивов, или вынужденного обучения ($T=6,5$, $p \leq 0,01$), тогда как

в группе «Сотрудники» наиболее выраженные изменения наблюдаются в уровне личностного мотива, или мотива саморазвития ($T=4,2$, $p \leq 0,01$).

Результаты контрольного этапа исследований указывают на эффективность разработанной программы. Было показано, что уровень мотивации зависит от многих факторов, и может меняться в зависимости от условий, коллектива, целей и задач, которые необходимо решить человеку.

Выявленные тенденции могут быть использованы при дальнейшей разработке программ повышения учебной мотивации, для управления учебной мотивацией.